

Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Sistem Pengendalian Intern, Kompleksitas Tugas, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Hotel Aston Inn Pandanaran Semarang)

Yohanes Bagus Hermawan
Program Studi Akuntansi, Universitas AKI

Abstrak

Penelitian ini adalah studi kasus pada Hotel Aston Inn Pandanaran Semarang. Tujuan penelitian ini adalah untuk meneliti pengaruh variabel sistem informasi akuntansi, sistem pengendalian internal, kompleksitas tugas, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Hotel Aston Inn Pandanaran.

Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan Hotel Aston Inn Pandanaran pada bagian *accounting, sales* dan gudang yang berjumlah 45 orang. Metode yang di gunakan pada penelitian ini adalah sensus, maka sampel dalam penelitian ini sebesar 45 orang. Data yang telah terkumpul dianalisis dengan menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linier berganda, dan pengujian hipotesis untuk membuktikan ada atau tidaknya pengaruh dari tiap variabel independen terhadap variabel dependen.

Hasil dari analisis dan pembahasan pada penelitian ini di peroleh hasil regresi sebagai berikut : $Y = - 0,452 + 0,192X_1 + 0,294X_2 + 0,558X_3 + 0,260X_4$. Berdasarkan hasil uji hipotesis hasil penelitian ini menyatakan bahwa : (1) ada pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan, (2) ada pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel sistem pengendalian internal terhadap kinerja karyawan, (3) ada pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel kompleksitas tugas terhadap kinerja karyawan, (4) ada pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini juga menghasilkan nilai *Adjust R²* sebesar 0,701 yang berarti 70,1% kinerja karyawan dapat di jelaskan oleh sistem informasi akuntansi, sistem pengendalian internal, kompleksitas tugas, budaya organisasi 70,1%, sedangkan sisanya sebesar 29,9% kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Sistem Informasi Akuntansi, Sistem pengendalian Internal, Kompleksitas Tugas, budaya organisasi, kinerja karyawan.

Corresponding author : **Yohanes Bagus Hermawan**

Email address : 122170016@unaki.ac.id

PENDAHULUAN

Di era perekonomian global saat ini perkembangan bisnis yang semakin pesat dan tingkat persaingan yang semakin tajam membuat perusahaan berlomba- lomba untuk memenangkan persaingan. Setiap perusahaan memiliki cara agar perusahaannya dapat bertahan di tengah persaingan yang ketat. Salah satu yang paling berpengaruh dalam perusahaan di tengah persaingan yang ketat seperti iniyaitu kinerja karyawan.

Kinerja merupakan gambaran tentang pencapaian atau target, pelaksanaan program, usaha, dan kebijakan yang dilakukan untuk mewujudkan visi, misi, dan tujuan dalam kelompok atau organisasi (Mahrus dalam Alannita dan I Gusti,2014). Dalam suatu perusahaan kinerja

karyawan sangatlah mempengaruhi hasil yang akan didapat oleh perusahaan tersebut.

Banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu perusahaan yang sangat berpengaruh. Dalam penelitian ini ada beberapa faktor yang digunakan yaitu penerapan sistem informasi akuntansi dalam perusahaan, jalannya sistem pengendalian internal, kompleksitas tugas yang diberikan pada karyawan, dan budaya organisasi yang ada dalam perusahaan tersebut. Semua perusahaan di dunia ini, membutuh suatu informasi untuk menjalankan bisnisnya.

Untuk itu sebuah perusahaan harus mendapatkan informasi yang tepat dan akurat informasi juga dapat menjadi pertimbangan dalam mengambil keputusan dalam suatu perusahaan. Informasi yang tepat dan akurat tak luput dari adanya penerapan suatu sistem informasi dalam perusahaan tersebut. Salah satu sistem informasi yang diterapkannya yaitu sistem informasi akuntansi. Penerapan sistem informasi akuntansi pada perusahaan bukan hanya akan menghasilkan informasi yang tepat dan akurat namun penerapan tersebut juga akan mempengaruhi kinerja karyawan dalam perusahaan tersebut, baik secara langsung maupun tidak langsung.

Sistem yang baik dianggap sebagai faktor penting dalam pencapaian kinerja yang lebih besar terutama dalam proses pengambilan keputusan. Semakin baik kualitas sistem informasi akuntansi yang meliputi: mudah digunakan, akses yang cepat, handal, fleksibel, dan aman melindungi data pengguna maka pengguna sistem akan merasa puas (Kassandra dalam Ika Listiana 2017). Kinerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh sistem pengendalian internal. Sistem pengendalian internal terdiri dari kebijakan dan prosedur yang dirancang agar manajemen mendapat keyakinan yang memadai bahwa perusahaan tersebut mencapai tujuan. Dari pengertian para ahli bahwa sebuah sistem pengendalian internal digunakan untuk membantu memantau kegiatan di dalam lingkup perusahaan (Arens et al dalam Farisa, Septarina & Siti, 2015). Pengendalian internal dalam perusahaan sangat penting, dikarenakan semakin besar perusahaan, maka tingkat kinerja karyawan dalam perusahaan tersebut akan semakin tinggi.

Oleh karena itu, diperlukan pengendalian internal yang efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan. Dalam Eny, Kartika, dan Siti (2014) ada faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan, salah satunya adalah kompleksitas tugas. Kompleksitas tugas merupakan tugas yang kompleks dan rumit. Kompleksitas tugas dapat membuat seorang karyawan menjadi tidak konsistensi dan tidak akuntabilitas. Dengan keadaan yang seperti ini, karyawan dituntut untuk meningkatkan kompetensinya sesuai bidang pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

Hariani, dkk dalam Dewa Made & Ida Bagus (2016) menyatakan budaya organisasi mempunyai pengaruh yang besar pada perilaku anggota-anggotanya dalam mewujudkan strategi organisasi. Menurut Yamin dalam Dewa Made & Ida Bagus (2016:802) karena budaya organisasi merupakan kebiasaan-kebiasaan yang terjadi dalam hirarki organisasi yang mewakili norma-norma perilaku dan diikuti oleh para anggota dalam organisasi, maka budaya organisasi akan memberikan suasana psikologis bagi semua anggota, bagaimana mereka bekerja, bagaimana berhubungan dengan atasan maupun rekan sekerja dan bagaimana menyelesaikan masalah merupakan wujud budaya yang khas bagi setiap organisasi.

Hakikatnya, budaya organisasi bukan merupakan cara yang mudah untuk memperoleh keberhasilan, dibutuhkan strategi yang dapat dimanfaatkan sebagai salah satu andalan daya saing organisasi. Budaya organisasi merupakan sebuah konsep sebagai salah satu kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya (Achmad Budiono, dkk 2016). Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolok ukur yang ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolok ukur keberhasilannya (Moehariono dalam Arisni Mardikawati, 2016). Dari uraian di atas dapat dilihat kesimpulan pada tabel yang ada di bawah ini

Dari uraian di atas, maka ingin diadakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Sistem Pengendalian Intern, Kompleksitas Tugas, dan Budaya Organisasi**

terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Hotel Aston Inn Pandanaran Semarang)". Sebagaimana dengan paparan pada latar belakang tersebut, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah pengaruh penerapan sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah pengaruh jalannya sistem pengendalian internal terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah pengaruh kompleksitas tugas terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan?

LITERATUR

Kinerja Karyawan

Pengertian kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi (Moehariono dalam Ika Listiana, 2017). Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Veithzal, 2005).

Kinerja karyawan tidak dapat di lihat dan diartikan hanya sekedar informasi untuk dapat dilakukannya promosi atau penetapan gaji bagi perusahaan. Akan tetapi bagaimana perusahaan dapat memotivasi karyawan dan mengembangkan satu rencana untuk memperbaiki kemerosotan kinerja dapat dihindari. Kinerja karyawan perlu adanya penilaian dengan maksud untuk memberikan satu peluang yang baik.

Karyawan atas rencana karier mereka dilihat dari kekuatan dan kelemahan, sehingga perusahaan dapat menetapkan pemberian gaji, memberikan promosi, dan dapat melihat perilaku karyawan. Penilaian kinerja dikenal dengan istilah "*performance rating*" atau "*performance appraisal*".

Sistem Informasi Akuntansi

Sistem Informasi Akuntansi merupakan sistem informasi fungsional yang mendasari sistem informasi fungsional yang lainnya seperti sistem informasi keuangan, sistem informasi pemasaran, sistem informasi produksi dan sistem informasi sumber daya manusia. Sistem-sistem informasi lain membutuhkan data keuangan dari sistem informasi akuntansi. Hal ini menunjukkan bahwa suatu perusahaan yang akan membangun sistem informasi manajemen, disarankan untuk membangun sistem informasi akuntansi terlebih dahulu. Fungsi penting yang dibentuk SIA pada sebuah organisasi antara lain : Mengumpulkan dan menyimpan data tentang aktivitas dan transaksi. Memproses data menjadi into informasi yang dapat digunakan dalam proses pengambilan keputusan. Melakukan kontrol secara tepat terhadap aset organisasi.

Pengertian Sistem Informasi Akuntansi Menurut Ahli Pengertian Sistem Informasi Akuntansi sebagai berikut. Menurut Mulyadi (2001, h.3) mendefinisikan, "Sistem akuntansi adalah organisasi formulir, catatan dan laporan yang dikoordinasi sedemikian rupa untuk menyediakan informasi keuangan yang dibutuhkan oleh manajemen guna memudahkan pengelolaan perusahaan."

Menurut Gelinas dan Dull (2012:13), Sistem informasi akuntansi merupakan sistem yang digunakan untuk mengumpulkan, mengolah, dan melaporkan informasi terkait dengan aspek keuangan akan kegiatan bisnis. Menurut Romney dan Steinbart (2015:10), Sistem informasi akuntansi adalah sistem yang digunakan untuk mengumpulkan, mencatat, menyimpan dan mengolah data untuk menghasilkan suatu informasi untuk pengambilan keputusan. Sistem ini meliputi orang, prosedur dan instruksi data perangkat lunak, infrastruktur teknologi informasi serta pengendalian internal dan ukuran keamanan. Menurut Gelinas dan Dull (2012:13), Sistem Informasi Akuntansi adalah sistem yang digunakan untuk mengumpulkan, memproses, dan melaporkan informasi yang berhubungan dengan aspek keuangan dari peristiwa bisnis. Menurut A. Hall (2008:8), Sistem Informasi Akuntansi adalah suatu proses transaksi keuangan dan transaksi non keuangan yang mempengaruhi pemrosesan

Sistem Pengendalian Internal

Sistem pengendalian internal merupakan metode yang berguna bagi manajemen untuk menjaga kekayaan organisasi, meningkatkan efektivitas dan efisiensi kinerja (Anggreini, 2012:10). Pada umumnya, perusahaan menggunakan sistem pengendalian internal untuk mencegah terjadinya penyalahgunaan sistem dan membantu operasional perusahaan agar dapat terarah dengan baik (Chung, 2015:11). Sistem pengendalian internal meliputi struktur organisasi, metode dan ukuran-ukuran yang dikoordinasikan untuk menjaga kekayaan organisasi, mengecek ketelitian dan keandalan data akuntansi, mendorong efisiensi dan mendorong dipatuhinya kebijakan manajemen.

Definisi sistem pengendalian internal tersebut menekankan tujuan yang hendak dicapai, dan bukan pada unsur-unsur yang membentuk sistem tersebut. Dengan demikian, pengertian pengendalian internal tersebut diatas berlaku baik dalam perusahaan yang mengolah informasinya secara manual, dengan mesin pembukuan, maupun dengan komputer (Mulyadi, 2014:163).

Kompleksitas Tugas

Terdapat beberapa definisi lain tentang kompleksitas tugas, antara lain yaitu kompleksitas tugas dapat didefinisikan sebagai fungsi dari tugasitu sendiri. Kompleksitas tugas merupakan tugas yang tidak terstruktur, membingungkan, dan sulit (Sanusi dan Iskandar, 2007 dalam Eny Parjanti, dkk, 2014).

Seseorang yang dihadapkan pada kompleksitas tugas yang rendah akan mengerahkan usaha yang lebih besar untuk menyelesaikan tugas tersebut, dimana usaha tersebut akan berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan. Sebaliknya, kompleksitas tugas yang tinggi, menurunkan usaha seseorang dalam menyelesaikan tugas dimana hal ini berpengaruh terhadap penurunan kinerja yang dihasilkan (Eny Parjanti, dkk 2014).

Kompleksitas tugas merupakan tugas yang tidak terstruktur, membingungkan dan sulit (Sanusi dalam Cecilia, 2007). Akuntan selalu dihadapkan dengan tugas-tugas yang kompleks, berbeda-beda dan saling terkait satu dengan yang lainnya. Beberapa tugas audit dipertimbangkan sebagai tugas dengan kompleksitas yang tinggi dan sulit, sementara yang lain mempersepsikannya sebagai tugas yang mudah. Definisi kompleksitas tugas dalam penelitian ini diartikan sebagai tugas yang kompleks, terdiri atas bagian-bagian yang berbeda dan saling terkait satu dengan yang lain. Dalam pelaksanaan tugasnya yang kompleks, auditor yunior sebagai anggota pada suatu tim audit memerlukan keahlian, kemampuan dan tingkat kesabaran yang tinggi. Terdapat dua aspek penyusunan dari kompleksitas tugas, yaitu tingkat kesulitan tugas dan struktur tugas. Tingkat sulitnya tugas selalu dikaitkan dengan banyaknya informasi tentang tugas tersebut, sementara struktur adalah terkait dengan kejelasan informasi (*information clarity*).

Menurut Bonner (1994) dalam Jamilah (2007), proses pengolahan informasi terdiri dari tiga tahapan, yaitu: input, proses, output. Pada tahap input dan proses, kompleksitas tugas meningkat seiring bertambahnya faktor petunjuk. Terdapat perbedaan antara pengertian banyaknya petunjuk yang diadakan (*number of cues available*) dengan banyaknya petunjuk yang terolah (*number of cues processed*). Banyaknya petunjuk yang ada, seorang pembuat keputusan harus berusaha melakukan pemilahan terhadap petunjuk-petunjuk tersebut dan kemudian mengintegrasikannya ke dalam suatu pendapat. Keputusan bisa diberikan segera bila banyak petunjuk yang diamati tidak meninggalkan batas-batas kemampuan dari seorang pembuat keputusan (Chung dan Monroe dalam Jamilah, 2007).

Berdasarkan penelitian Weick (1979) dalam Indirantoro (2000) yang menyimpulkan bahwa kompleksitas muncul dari ambiguitas dan struktur yang lemah, baik dalam tugas-tugas utama maupun tugas-tugas lain yang terlibat. Untuk tugas-tugas yang memiliki ambiguitas dan tidak terstruktur akan berakibat tidak dapatnya teridentifikasi alternatif-alternatif yang ada sehingga data tidak dapat diperoleh dan outputnya tidak dapat diprediksi.

Ada dua jenis kompleksitas yang berpengaruh pada pengembangan sistem, yaitu kompleksitas

tugas dan kompleksitas sistem (Indriantoro, 2000) Kompleksitas tugas berasal dari lingkungan pemakai dan berkaitan dengan ambiguitas dan ketidakpastian yang ada di sekitar dunia bisnis. Kompleksitas sistem berasal dari lingkungan pengembang dan berkaitan dengan ambiguitas dan ketidakpastian yang terjadi di sekitar pengembangan sistem.

Budaya Organisasi

Pengertian budaya organisasi pemahaman para pakar mengenai budaya organisasi sebagai kesepakatan bersama mengenai nilai-nilai kehidupan yang mengikat semua orang dalam organisasi mendasari arti penting pemahaman budaya organisasi orang-orang yang tergabung di dalamnya. Robbins and Judge (2008:256) Menurut Harvey dan Brown (2009:135)

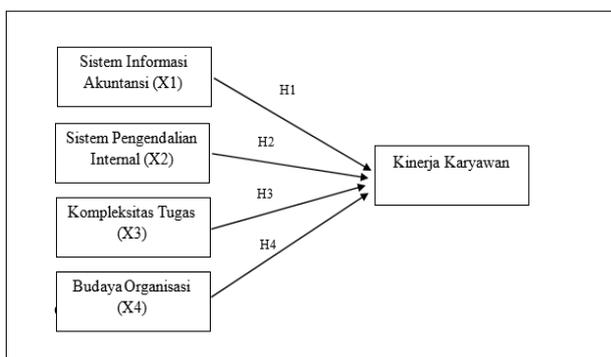
Menurut Achmad Budiono, dkk (2016) mendefinisikan budaya organisasi sebagai suatu sistem nilai dan kepercayaan bersama yang berinteraksi dengan orang-orang, struktur dan sistem suatu organisasi untuk menghasilkan norma-norma perilaku. Budaya organisasi merupakan pedoman berperilaku bagi orang-orang dalam perusahaan.

Kultur organisasi mengacu pada sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya sistem makna bersama adalah sekumpulan karakteristik kunci diujung tinggi oleh organisasi. Budaya organisasi merupakan pengendali dan arah dalam membentuk sikap dan perilaku para anggota di dalam suatu organisasi. Secara individu maupun kelompok seseorang tidak akan terlepas dari budaya organisasi dan pada umumnya anggota organisasi akan dipengaruhi oleh beraneka ragamnya sumber daya yang ada.

Mangkunegara (2005) menyimpulkan pengertian budaya organisasi sebagai seperangkat asumsi atau system keyakinan, nilai-nilai, dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota- anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal.

Budaya Organisasi Menurut Robbins dan judge (2007), dibutuhkan waktu yang lama untuk pembentukan suatu budaya organisasi. Sekali terbentuk, budaya itu cenderung berurat berakar, sehingga sulit bagi para manajer untuk mengubahnya.

Krangka Pikir Teoritis



Hipotesis

H1 : Penerapan Sistem informasi akuntansi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2 : Sistem Pengendalian Internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan.

H3 : Kompleksitas Tugas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H4 : Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

METODOLOGI

Teknik Analisis Data

Untuk menjawab rumusan masalah dalam penelitian ini teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Uji Instrumen

Sebelum pengambilan data dilakukan, terlebih dahulu dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas terhadap daftar pertanyaan yang digunakan.

a. Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini digunakan untuk menguji kevalidan kuesioner. Validitas menunjukkan sejauhmana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. (Azwar, 2003). Perhitungan ini akan dilakukan dengan bantuan komputer program SPSS (*Statistical Package for Social Science*). Untuk menentukan nomor-nomor item yang valid dan yang gugur, perlu dikonsultasikan dengan tabel *r product moment*. Kriteria penilaian uji validitas, adalah:

- Apabila r hitung $>$ r tabel (pada taraf signifikansi 5%), maka dapat dikatakan item kuesioner tersebut valid.
- Apabila r hitung $<$ r tabel (pada taraf signifikansi 5%), maka dapat dikatakan item kuesioner tersebut tidak valid.

Menurut Santoso (2000), ada dua syarat penting yang berlaku pada sebuah angket, yaitu keharusan sebuah angket untuk valid dan reliabel. Suatu angket dikatakan valid jika pertanyaan pada suatu angket mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh angket tersebut. Sedangkan suatu angket dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan konsisten dari waktu ke waktu. Di mana validitas data diukur dengan membandingkan r hasil dengan r tabel (*r product moment*), jika :

- r hasil $>$ r tabel, data valid
- r hasil $<$ r tabel, data tidak valid

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah suatu indeks yang menunjukkan sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Hasil pengukuran dapat dipercaya atau reliabel hanya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama, selama aspek yang diukur dalam diri subjek memang belum berubah. Cara yang digunakan untuk menguji reliabilitas kuesioner adalah dengan menggunakan Rumus Koefisien *Cronbach Alpha* (Azwar, 2003).

Syarat suatu alat ukur menunjukkan kehandalan yang semakin tinggi adalah apabila koefisien reliabilitas (α) yang mendekati angka satu. Apabila koefisien alpha (α) lebih besar dari 0.6 maka alat ukur dianggap handal atau terdapat internal *consistency reliability* dan sebaliknya bila alpha lebih kecil dari 0.2 maka dianggap kurang handal atau tidak terdapat internal *consistency reliability*.

2. Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif adalah proses transformasi data penelitian dalam bentuk tabulasi sehingga mudah dipahami, tabulasi menyajikan ringkasan, pengaturan, atau penyusunan data dalam bentuk *table numeric* dan grafik (Malinda Dwi Apriliane, 2015).

Statistik deskriptif memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata, standar deviasi, varian, maksimum, minimum, sum, *range*, *kurtosis* dan *skewness* (Imam Ghazali, 2011: 19). Metode analisis data dilakukan dengan bantuan program aplikasi komputer SPSS.

3. Uji asumsi klasik

Uji asumsi klasik bertujuan untuk mengetahui dan menguji kelayakan atas model regresi yang digunakan dalam penelitian ini. Uji asumsi klasik terdiri dari uji normalitas, uji autokorelasi, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinieritas.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual berdistribusi normal atau tidak (Imam Ghazali, 2011:160). Normal atau tidaknya suatu data dapat dilihat dengan menggunakan uji *One Sampel. Kolmogorov Smirnov*. Penelitian ini menggunakan taraf signifikansi 5%, maka distribusi data penelitian dinyatakan normal apabila memiliki nilai probabilitas (sig) > 0,05. Selain menggunakan perhitungan statistik, normalitas data dapat dilihat dengan gambar P-P Plot Normalitas.

b. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas atau variable independen (Imam Ghazali dalam Ani Yuliyanti, 2011:51). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variable *independennya*. Untuk menguji adanya multikolinieritas dapat dilihat dari nilai varian inflation factor (VIF). Nilai VIF dihitung dengan rumus: $VIF = 1 / (1-R^2)$ Apabila nilai tolerance > 0,10 nilai VIF < 10 maka variablein dependen yang digunakan terlepas dari permasalahan mutikolinearitas.

c. Uji Autokorelasi

Autokorelasi berarti adanya korelasi antar anggota sampel atau data pengamatan yang diurutkan berdasarkan waktu. Autokorelasi muncul karena ada observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lainnya. Untuk mendeteksi ada tidaknya autokorelasi digunakan rumus Durbin Waston sebagai berikut:

$$d_w = \frac{\sum e^n - e_{n-1}}{\sum e_n^2}$$

Hasil dari rumus tersebut dibandingkan dengan tabel Durbin Watson. Di dalam tabel tersebut dimuat dua nilai batas (dU) dan nilai batas bawah (dL) untuk berbagai nilai n dan k (jumlah variabel bebas).

Jika $dU < d_w < 4-dU$, maka tidak terdapat autokorelasi baik positif maupun negatif di dalam model persamaan regresi.

d. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan antara variandari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain (Imam Ghazali, 2011:139). Ada tidaknya heteroskedastisitas dalam persamaan regresi dapat dideteksi dengan menggunakan uji Glejser. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Jika probabilitas signifikannya di atas tingkat kepercayaan 5% maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas. Selain dengan menggunakan uji Glejser, menguji adanya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat scatter plot. Heteroskedastisitas terjadi apabila pada *scatter plot* titik-titiknya mempunyai pola yang teratur baik menyempit, melebar maupun bergelombang (Danang Sunyoto, 2013:91).

4. Analisis Regresi Linier Berganda

Dalam upaya menjawab permasalahan dalam penelitian ini maka digunakan analisis regresi linear berganda (*Multiple Regression*). Analisis regresi pada dasarnya adalah studi mengenai ketergantungan variabel dependen (terikat) dengan satu atau lebih variabel

independen (variabel penjelas/bebas), dengan tujuan untuk mengestimasi dan/atau memprediksi rata-rata populasi atau nilai-nilai variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen yang diketahui (Ghozali, 2005).

Untuk regresi yang variabel independennya terdiri atas dua atau lebih, regresinya disebut juga regresi berganda. Oleh karena variabel independen di atas mempunyai variabel yang lebih dari dua, maka regresi dalam penelitian ini disebut regresi berganda.

Persamaan Regresi dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen atau bebas yaitu Sistem Informasi Akuntansi (X_1), Sistem Pengendalian Internal (X_2), Kompleksitas Tugas (X_3) dan budaya organisasi (X_4), terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut (Ghozali, 2005): $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + b_5X_5 + b_6X_6 + e$

5. Pengujian Hipotesis

a. Uji Regresi Parsial (Uji Statistik t)

Menurut Sugiyono (2008:244) uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat.

Dalam penelitian ini, hipotesis yang digunakan adalah :

- H_0 : Jika t hitung $>$ t tabel atau nilai p value pada kolom sig $<$ *level of significant*, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti secara parsial ada pengaruh antara variabel bebas dan terikat.
- H_a : Jika t hitung $<$ t tabel atau nilai p value pada kolom sig $>$ *level of significant*, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti secara parsial ada pengaruh antara variabel bebas dan terikat.

b. Uji Simultan (Uji F)

Menurut Sugiyono (2008:264) uji F digunakan untuk menguji variabel variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Selain itu dengan uji F ini dapat diketahui pula apakah model regresi linier yang digunakan sudah tepat atau belum.

6. Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Imam Ghozali (2009) Koefisien Determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan sebuah model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai Koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas (sistem informasi akuntansi, sistem pengendalian internal, kompleksitas tugas dan budaya organisasi) dalam menjelaskan variasi variabel terikat (kinerja karyawan) amat terbatas.

Begitu pula sebaliknya, nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat. Kelemahan mendasar penggunaan koefisien determinasi adalah bias terhadap jumlah variabel bebas yang dimasukkan ke dalam model. Setiap tambahan satu variabel bebas, maka R^2 pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat.

Oleh karena itu, banyak peneliti menganjurkan untuk menggunakan nilai Adjusted R^2 pada saat mengevaluasi mana model regresi yang terbaik. Tidak seperti R^2 , nilai Adjusted R^2 dapat naik atau turun apabila satu variabel bebas ditambahkan ke dalam model.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pembahasan

1. Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji penelitian secara parsial (Uji T), dapat diketahui bahwa nilai t untuk sistem informasi akuntansi (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 1,912 mempunyai pengaruh positif yang berarti bahwa semakin baik sistem informasi akuntansi, dapat dikatakan semakin meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini terjadi dikarenakan Hotel Aston Semarang selalu melakukan pengawasan terhadap semua sistem yang ada yang sudah di tentukan SOP perusahaan sistem informasi akuntansi yang ada di Hotel Aston Semarang bertujuan untuk membantu karyawan dalam mengerjakan tugasnya, juga bertujuan mengurangi keterlambatan laporan keuangan yang di buat.

Kemudian dalam sistem informasi akuntansi memiliki nilai *Coefficient* yang menunjukkan hasil signifikansi sebesar 0,063, dimana nilai tersebut lebih kecil dari nilai alpha 0,050 , dimana H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti bahwa hasil analisis dan pengujian hipotesis penelitian ini, diketahui bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara variabel sistem informasi akuntansi (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y). Selain itu berdasarkan analisis persamaan regresi linear berganda, diketahui bahwa nilai koefisiensi dari sistem informasi akuntansi adalah sebesar 0,163. Hal ini berarti bahwa ketika sistem informasi akuntansi meningkat sebanyak 1 (satu) satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat pula sebanyak 0,163 atau 16,3%.

Penelitian ini didukung oleh penelitian Fahmi Rizaldi & Bambang Suryono (2015) yang menyimpulkan bahwa pengaruh sistem informasi akuntansi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Teguh Karya Utama.

2. Pengaruh Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji penelitian secara parsial (Uji T), dapat diketahui bahwa nilai t untuk variabel sistem pengendalian internal (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 2,895 mempunyai pengaruh positif yang berarti bahwa semakin baik sistem pengendalian internal yang terdapat di perusahaan, maka semakin meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini terjadi karena, Hotel Aston Semarang sudah melakukan pembagian wewenang dan tanggung jawab yang jelas bagi masing-masing karyawan, sehingga setiap karyawan mengetahui dan melakukan setiap wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing. Selain itu, adanya kebijakan dan pelatihan-pelatihan bagi karyawan supaya memiliki integritas dan memiliki nilai etis yang baik sehingga dapat menjadi sumber daya manusia yang kompeten, sehingga setiap tujuan perusahaan dapat terpenuhi dengan baik dan pada Hotel Aston Semarang telah melakukan evaluasi tiap bulan untuk mengetahui kinerja para karyawan.

Kemudian dalam sistem pengendalian internal memiliki nilai *Coefficient* yang menunjukkan hasil signifikansi sebesar 0,006, dimana nilai tersebut lebih kecil dari nilai alpha 0,050 , dimana H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti bahwa hasil analisis dan pengujian hipotesis penelitian ini, diketahui bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara variabel sistem pengendalian internal (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y).

Selain itu, berdasarkan analisis persamaan regresi linear berganda, diketahui bahwa nilai koefisien dari sistem pengendalian internal adalah sebesar 0,312. Hal ini berarti bahwa ketika sistem pengendalian internal meningkat sebanyak 1 (satu) satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat pula sebanyak 0,312 atau 31,2%.

Penelitian ini didukung oleh penelitian Achmad Budion , Azis Fathoni, & Maria M Minarsih (2016) yang menyimpulkan bahwa Pengendalian Internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

3. Kompleksitas Tugas Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji penelitian secara parsial (Uji T), dapat diketahui bahwa nilai t untuk variabel kompleksitas tugas (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 3,445 mempunyai pengaruh positif yang berarti bahwa semakin baik kompleksitas tugas yang terdapat di perusahaan, maka semakin meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini terjadi karena, Hotel Aston Semarang sudah memberikan kompleksitas tugas yang berbeda pada tiap divisi yang juga selalu di pantau langsung oleh kepala bagian agar di dalam menjalankan tugas yang di berikan para karyawan tidak menemukan hambatan dan jika para karyawan masih mengalami hambatan dapat di bicarakan pada kepala divisi masing-masing dan akan di bahas pada saat evaluasi karyawan dan saat memberikan kompleksitas tugas Hotel Aston Semarang juga memberikan *reward* kepada karyawan yang dapat mengerjakan tugas yang di berikan secara baik akan mendapat bonus di luargaji mereka .

Kemudian dalam kompleksitas tugas memiliki nilai *Coefficient* yang menunjukkan hasil signifikansi sebesar 0,001, dimana nilai tersebut lebih kecil dari nilai alpha 0,050, dimana H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti bahwa hasil analisis dan pengujian hipotesis penelitian ini, diketahui bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara variabel kompleksitas tugas (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y).

Selain itu, berdasarkan analisis persamaan regresi linear berganda, diketahui bahwa nilai koefisien dari kompleksitas tugas adalah sebesar 0,494. Hal ini berarti bahwa kompleksitas tugas meningkat sebanyak 1 (satu) satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat pula sebanyak 0,494 atau 49,4%.

Penelitian ini didukung oleh penelitian Eny Parjanti, Kartika Hendra & Siti Nurlela (2014) yang menyimpulkan bahwa *task complexity significant influence on employee performance* (kompleksitas tugas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai).

4. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji penelitian secara parsial (Uji T) dapat diketahui bahwa nilai t untuk variabel budaya organisasi (X_4) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 4,185 mempunyai pengaruh positif yang berarti bahwa semakin baik budaya organisasi yang terdapat di perusahaan, maka semakin meningkatkan kinerja para karyawan yang ada. Hal ini dikarenakan Hotel Aston Semarang memperlakukan para karyawan dengan baik dapat di lihat dengan banyaknya karyawan senior yang ada dengan kata lain para karyawan merasa nyaman dengan budaya organisasi yang adapada Hotel Aston Inn Pandanaran Semarang.

Kemudian dalam budaya organisasi memiliki nilai *Coefficient* yang menunjukkan hasil signifikansi sebesar 0,000, dimana nilai tersebut lebih kecil dari nilai alpha 0,050, dimana H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti bahwa hasil analisis dan pengujian hipotesis penelitian ini, diketahui bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara variabel budaya organisasi (X_4) terhadap kinerja karyawan (Y). Selain itu, berdasarkan analisis persamaan regresi linear berganda, diketahui bahwa nilai koefisien dari budaya organisasi adalah sebesar 0,650. Hal ini berarti bahwa ketika budaya organisasi meningkat sebanyak 1 (satu) satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat pula sebanyak 0,650 atau 65,0%.

Penelitian ini didukung oleh penelitian Achmad Budion, Azis Fathoni, & Maria M Minarsih pada (2016) yang menyimpulkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

SIMPULAN

Kesimpulan

Berdasarkan analisis dan pembahasan yang sudah dilakukan pada penelitian mengenai analisis pengaruh sistem informasi akuntansi, sistem pengendalian internal, kompleksitas tugas, budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, didapat kesimpulan sebagai berikut :

1. Sistem Informasi Akuntansi (X_1) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 1,912 dengan nilai signifikansebesar 0,003.
2. Sistem Pengendalian Internal (X_2) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 2,895 dengan nilai signifikan sebesar 0,006.
3. Kompleksitas Tugas (X_3) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 3,445 dengan nilai signifikan sebesar 0,001.
4. Pengaruh Budaya Organisasi (X_4) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 4,185 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000.

Saran

Adapun saran yang dapat diberikan dari hasil penelitian ini adalah sebagaiberikut:

- 6 Keterbatasan hanya mengambil satu objek Hotel Aston Inn Pandanaran Semarang saja, untuk itu sebaiknya objek diperluas lebih dari satu perusahaan sehingga dapat di jadikan pembanding agar dapat mencerminkan kondisi secara keseluruhan.
- 7 Variabel kinerja karyawan sebesar 29,9% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini, sehingga untuk penelitian selanjutnya perlu di tambah variabel lain misalnya variabel gaya kepemimpinan. Penambahan variabel diharapkan dapat lebih meningkatkan koefisien determinasi.
- 8 Untuk penelitian selanjutnya dimungkinkan menambahkan variable lain, selain dalam penelitian tersebut agar penelitian lebih berkembang dengan variable-variabel lainnya.
- 9 Pihak Hotel hendanya lebih memperhatikan Budaya organisasi yang ada dalam sistem organisasi perusahaan, karena budaya organisasi berpengaruh sangat besar terhadap kinerja karyawan

REFERENCES

- Achmad Budion, Azis Fathoni, & Maria M Minarsih. 2016. Pengaruh Good Governace, Pengendalian Intern, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Kantor Keuangan Kodam IV Diponegoro yang Berkedudukan di Semarang.
- Ananta Budi Lasso & Sutjipto Ngumar. 2016. Pengaruh Pengendalian Internterhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Brother Silver.
- Anggraeni, F. S. (2020). Kinerja keuangan rumah sakit syariah: pendekatan Maqashid Syariah Concordance (MSC). *Imanensi: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi Islam*, 5(2), 104-115.
- Bahtiar, M. R. (2020). Volatility Forecasts Jakarta Composite Index (JCI) and Index Stock Volatility Sector with Estimated Time Series. *Indonesian Capital Market Review*, 12-27.
- Bakhtiar, M. R., & Sunarka, P. S. (2019). Keamanan, Kepercayaan, Harga, Kualitas Pelayanan Sebagai Pemicu Minat Beli Customer Online Shop Elevenia. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Akuntansi Terapan (JIMAT)*, 10(2), 203-218.

-
- Bakhtiar, M. R., & Sunarka, P. S. (2020). The Factors of Tourist Satisfaction Enhancement in Double-Decker Tour Bus. *JKBM (JURNAL KONSEP BISNIS DAN MANAJEMEN)*, 7(1), 82-93.
- Bakhtiar, M. R., Kartika, E., & Listyawati, I. (2020). Faktor-faktor pengaruh minat nasabah pengguna internet banking Bank Syariah Mandiri. *Al Tijarah*, 6(3), 156-167.
- Eny Parjanti, Kartika Hendra & Siti Nurlela .2014. Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Gaya Kepemimpinan, dan Kompleksitas Tugas terhadap Kinerja Karyawan.
- Fahmi Rizaldi & Bambang Suryono. 2015. Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Karyawan CV Teguh Karya Utama Surabaya.
- Ghozali, I. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Cetakan Kelima. Badan Penerbit Universitas Diponegoro Semarang.
- Ika Listiana. 2017. Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi dan Sistem Pengendalian Internal terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus pada KSPPS Bina Insan Mandiri.
- Ismail, H. A., & Kartika, E. (2019). Peran Kemaritiman Indonesia di Mata Dunia. *Jurnal Sains dan Teknologi Maritim*, 20(1), 83-89.
- Ismail, H. A., Trimiati, E., & Prihati, Y. (2020). Membangun model konseptual faktor sinergitas perilaku konsumen dalam konteks pembelian impulsive secara online. *Al Tijarah*, 6(3), 10-20.
- Jogiyanto. 2010. "Pedoman Survei Kuesioner". BFFE: Yogyakarta.
- Kartika, E., Sunarka, P. S., & Bakhtiar, M. R. (2021). Faktor-Faktor Pengendali Keputusan Pembelian di Marketplace Era Pandemi Covid-19. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 4(2), 377-389.
- Mulyadi, 2008. *Sistem Akuntansi*. Edisi Ketiga. Cetakan Keempat. Penerbit Salemba Empat. Jakarta
- Porwani, Sri. 2010. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.
- Purwani, T. (2019). ABID concept in the effect of financial policy on firm value. *HOLISTICA–Journal of Business and Public Administration*, 10(2), 51-68.
- Purwani, T. (2020). Peranan Sikap Mahasiswa Terhadap Gaya Kepemimpinan Direktur Akademi Manajemen Bumi Seballo Bengkayang. *Jurnal Ekonomi Integra*, 9(2), 114-124.
- Purwani, T., & Arvianti, I. (2020). Constructing harmonization of multicultural society. *Social Science Learning Education Journal*, 5(06), 157-170.
- Purwani, T., & Arvianti, I. (2020, December). The Economic Empowerment Model of Multicultural Society. In *The 2nd Tarumanagara International Conference on the Applications of Social Sciences and Humanities (TICASH 2020)* (pp. 171-178). Atlantis Press.
- Purwani, T., & Oktavia, O. (2018). Profitabilitas, Leverage, Kebijakan Dividen, Kepemilikan Institusional dan Growth Terhadap Nilai Perusahaan. *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi*, 25(1).
- Purwani, T., Arvianti, I., & Karyanti, T. (2020, May). The Model of Harmonization of Multiculturalism Society at Magelang Regency. In *International Conference on the....* Retrieved from <https://www.atlantis-press.com/proceedings/ticash-19/125940636>.
- Santoso, A., Kessi, A. M. P., & Anggraeni, F. S. (2020). Hindrance of quality of knowledge sharing due to workplace incivility in Indonesian pharmacies: Mediating role of co-worker and organizational support. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(2), 525-534.

- Santoso, Singgih. 2007. *Statistik Deskriptif: Konsep dan Aplikasi dengan Microsoft Exel dan SPSS*. Yogyakarta: ANDI.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta. Suwarsih, Asri. 2010. Tambang Batubara Bukit Asam (PERSERO) Tanjung Enim. *Orasi Bisnis Edisi ke-2*. Vol. 11; No.2.
- Trimiasi, K. E. (2018). ANALISA FAKTOR FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PRODUKTIVITAS NELAYAN DI KAWASAN TAMBAK LOROK. *JURNAL SAINS DAN TEKNOLOGI MARITIM*, 17(2).
- Widaningsih, R. A., Sukristanta, S., & Kasno, K. (2020). Tantangan Bagi Organisasi dalam Mempertahankan Kinerja Pegawai Selama Pandemi Covid-19 di Indonesia. *Al Tijarah*, 6(3), 193-198.
- Widayati, Y. T., Prihati, Y., & Widjaja, S. (2021). ANALISIS DAN KOMPARASI ALGORITMA NAÏVE BAYES DAN C4. 5 UNTUK KLASIFIKASI LOYALITAS PELANGGAN MNC PLAY KOTA SEMARANG. *Jurnal Transformatika*, 18(2), 161-172.
- Widayati, Y. T., Prihati, Y., Widjaja, S., Prakoso, S. A., & Notobudojo, A. R. (2021). Implementasi Twitter Bootstrap dalam Pengembangan Aplikasi Web E-Commerce (Studi Kasus Toko Putra Reban Kendal). *Jurnal Transformatika*, 19(1), 26-37.