

ANALISA DETERMINASI KINERJA KARYAWAN PADA PT BKK JATENG DI
KABUPATEN WONOGIRI

Oleh

Cahya Wulan Febriantari¹, Arif Nugroho Rachman²

^{1,2}Program Studi Akuntansi, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Surakarta, Sukoharjo

Email : [1cahyawf020@gmail.com](mailto:cahyawf020@gmail.com), [2arifnugroho.rachman@gmail.com](mailto:arifnugroho.rachman@gmail.com)

Abstract

This observation clearly aims to see the effect of the effectiveness of the application of accounting information systems, task suitability, work environment, and work motivation on the performance of PT BKK Central Java in Wonogiri Regency. Researchers used quantitative research methods. The number of population used is 135 employees with a sample using Roscoe theory, totaling 50 employees who are users of accounting information systems. Using primary data, namely by giving questionnaires to respondents with a Likert scale. Meanwhile, multiple linear regression analysis is the data analysis used. Based on the results of the research conducted, it is shown that negatively the effectiveness of the application of accounting information systems, task suitability and work environment have a negative effect on employee performance, while work motivation has a positive effect on employee performance.

Keywords: The Effectiveness Of The Application Of Accounting Information Systems, Task Suitability, Work Environment, Work Motivation, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Semakin pesatnya perkembangan teknologi dan informasi (TI) sekarang ini memberi banyak kemudahan di banyak aktivitas bisnis dikarenakan fokus dari teknologi ini dilihat pada pengaturan sistem informasi dengan pengguna komputer, pengguna akan lebih mudah menyelesaikan kebutuhan informasi pada dunia bisnis secara akurat, relevan, tepat waktu serta cepat dengan teknologi ini. Kemajuan teknologi informasi ini dapat mempengaruhi pemerintahan, pendidikan, kesehatan, dunia bisnis dan lain-lain. Pada era globalisasi ini perkembangan teknologi dan informasi dapat berdampak signifikan pada sistem informasi akuntansi di organisasi atau perusahaan. Saat ini dampak dari sistem informasi akuntansi tersebut yang bisa dirasakan yaitu pemrosesan data yang berubah ke sistem komputer yang dulunya dari sistem manual. Selain itu, pelaporan keuangan serta praktek pengauditan bisa terkena dampak dalam sistem informasi

akuntansi serta kenaikan kualitas serta jumlah informasi dalam pengendalian intern.

Perusahaan yang menerapkan sistem informasi akuntansi bisa berpengaruh pada kinerja karyawannya, baik langsung ataupun tidak. Menurut Moeheriono (2014) definisi kinerja karyawan yakni hasil kinerja yang bisa diraih individu atau sekelompok orang di perusahaan atau suatu organisasi yang secara kuantitatif atau kualitatif, sesuai tanggung jawab, tugas dan kewenangan masing-masing dalam meraih tujuan perusahaan atau organisasi sesuai dengan moral dan etika, tidak melanggar hukum dan secara legal. Kinerja karyawan bisa terlihat dari perolehan hasil kerja individu dalam menjalankan tugas yang diberikan atas dasar keterampilan, pengalaman dan kecakapan yang dipakai individu dalam menyelesaikan pekerjaan.

Pengukuran dari keberhasilan sebuah sistem yakni dengan pencapaian kinerja yang diraih individu secara menyeluruh dalam periode tertentu untuk menjalankan tugas

dibandingkan dengan kemungkinan, misalnya target atau sasaran serta standar hasil kerja yang sudah ditetapkan lebih awal serta disepakati bersama. Hal itu tidak hanya berpengaruh pada pengelolaan di perusahaan, namun juga secara signifikan berpengaruh pada sistem informasi akuntansi organisasi bisnis. Perusahaan dengan teknologi informasi yang dimiliki baik (terintegrasi dan terkomputerisasi) serta terdapat aplikasi pendukung yakni dari teknologi modern, harapannya bisa berdampak positif bagi kelangsungan kinerja perusahaan dengan hasil laporan keuangan yang didapatkan bisa dipercaya, akurat, dan tepat waktu.

Pada tahun 2020 pengumuman yang disampaikan oleh pemerintah mengenai kasus Covid-19 pertama di Indonesia dan hal itu berdampak buruk dalam berbagai sektor kehidupan, termasuk pada sektor keuangan. Dalam kasus tersebut pemerintah membatasi aktivitas yang dilakukan masyarakat yang mengakibatkan perusahaan harus mengoptimalkan sistem informasi yang tersedia. Sekarang ini efektivitas sistem informasi akuntansi pada masa pandemi sangat dibutuhkan untuk membantu kinerja karyawan suatu perusahaan.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Desyani (2021) menjabarkan bahwasanyasecara negatif signifikan variabel kesesuaian tugas danefektivitas penerapan SIAberpengaruh pada kinerja karyawan. Penelitian Riyantini (2021) memaparkan bahwasanya secara positif variabel kesesuaian tugas berpengaruh pada kinerja karyawan.Sementara Selamat (2016) memaparkan bahwasanya secara positif signifikan motivasi kerja dan efektivitas penerapan SIA berpengaruh pada kinerja karyawan.Penelitian Risky (2019) memaparkan bahwasanya secara positif signifikan lingkungan kerja berpengaruh pada kinerja karyawan, sementara secara negatif signifikan motivasi kerja berpengaruh pada kinerja karyawan. Bayu (2017) memaparkan

bahwasanya secara negatif signifikan lingkungan kerja berpengaruh pada kinerja karyawan.

Penulis sesuai hasil penelitian tersebut tertarik melaksanakan penelitian dengan menguji kembali hasil yang bertolak belakang dan dijadikan dalam satu penelitian yaitu Analisa Determinasi Kinerja Karyawan.

TINJAUAN PUSTAKA

Teori Atribusi

Teori atribusi sesuai penjabaran Robbins (2017) yakni teori yang menerangkan terkait bagaimana orang menyimpulkan mengenai penyebab apa yang membuat individu berbuat atau memutuskan sesuatu untuk berbuat dengan cara tertentu. Teori ini digunakan dalam mengamati perilaku seseorang dan menentukan sebab timbulnya secara eksternal atau internal. Akibat yang ditimbulkan dari perilaku secara internal yakni perilaku yang dikendalikan dan berasal dari dalam pribadi individu itu sendiri, sementara pada perilaku secara eksternal berasal dan dipengaruhi dari luar pribadi individu.

Pengertian Determinasi

Determinisme adalah teori bahwa seluruh insiden yang terjadi merupakan dampak dari adanya suatu keharusan dan tidak dapat dihindari. Secara spesifik, pemikiran bahwa pilihan-pilihan dari seseorang di masa lalu bisa dilaksanakan dengan cara yang berbeda dan pemikiran bahwasanya pada masa yang akan datang keputusan-keputusan dari seseorang tersebut bisa menghasilkan sesuatu yang tidak sesuai harapan seperti adanya halangan atau tantangan. Determinisme yakni determinisme kausal dengan makna sebagai sebab dan akibat. Penjabaran dari konsep ini bahwasanya terdapat keterikatan pada peristiwa suatu paradigma yang diberikan dengan kausalitas sedemikian rupa sehingga sepenuhnya setiap keadaan (dari suatu peristiwa atau objek) ditentukan oleh keadaan sebelumnya (Wikipedia, 2020). Determinasi merupakan sesuatu yang digunakan untuk menetapkan atau

menentukan dalam rangka mencapai maksud dan tujuannya.

Pengertian Kinerja Karyawan

Robbins (2008) memaparkan bahwasanya kinerja karyawan upaya individu dalam memberikan kemampuan serta tenaga tertentu kepada pekerjaan. Menurut Mangkunegara (2010) hasil kerja yang setiap karyawan raih secara kuantitas serta kualitas dalam menyelesaikan dan menjalankan tugasnya berdasar tanggung jawab yang dimilikinya yakni kinerja karyawan. Sumber daya manusia yang berkualitas dan kompetitif sangat berpengaruh pada kinerja karyawan di suatu perusahaan. Hal yang sangat individual yakni kinerja seorang karyawan, dikarenakan tiap karyawan dengan tingkat kemampuan yang tidak sama pada umumnya dalam melaksanakan tugasnya. Kinerja karyawan diukur oleh pihak manajemen sesuai kinerja masing-masing pegawai yang diberikan pada perusahaan tersebut. Pelaksanaan kinerja dalam suatu perusahaan sangat penting, dikarenakan apabila kinerja karyawan pada suatu perusahaan tidak berjalan secara baik, maka hal ini sangat berpengaruh buruk bagi perusahaan. Begitu pun kebalikannya apabila kinerja karyawan pada suatu perusahaan itu baik, maka akan berpengaruh baik dan akan makin berkembang.

Efektivitas Penerapan Sistem Informasi Akuntansi

Penjabaran terkait efektivitas yakni suatu informasi yang mendukung secara menyeluruh kebutuhan pengguna pada proses bisnis dan tugas serta tersaji dengan mudah dipahami oleh para penggunanya dan tepat waktu (Susanto, 2013). Sekarang ini kebutuhan sistem informasi pada perusahaan tidak lagi diragukan. Artinya organisasi tersebut bisa bersaing dengan sistem informasi tersebut. Sistem informasi akuntansi yang diterapkan memberi pengaruh pada segala aspek pengelolaan bisnis. Penilaian dari efektivitas penerapan sistem initerlihat dari mudahnya penggunaan dalam hal menginterpresentasikan,

mengakses serta mengidentifikasi data tersebut. Pengaruh juga dapat diberikan pada sistem informasi akuntansi yang baik yaitu terhadap naiknya kinerja karyawan, peningkatan tersebut menjadikan perusahaan mempunyai keunggulan yang kompetitif dikarenakan sistem informasi akuntansi secara langsung berpengaruh pada karyawan dalam hal menyelesaikan pekerjaannya sehingga kinerja perusahaan akan naik.

Kesesuaian Tugas

Kecocokan yang ada diantara tugas yang menjadi kewajibannyabersamaan dengan teknologi yang digunakan akan menciptakan kinerja karyawan secara optimal (Goodhue dan Thompson, 1995). Kesesuaian tugas berkaitan erat dengan seberapa jauh kemampuan individumempergunakan teknologi informasi dalam mengerjakan tugas guna meningkatkan dan mengoptimalkan kinerja individu tersebut (Rahmawati, 2008). Kemunculan masalah saat karyawan tidak bisa secara maksimal memanfaatkan teknologi yang ada dalam melaksanakann tugasnya, sehingga bagi karyawan teknologi tersebut kurang memberi manfaat yang tepat.

Lingkungan Kerja

NitiseMITO (2018) memaparkan bahwasanya lingkungan kerja yakni segala sesuatu disekitar karyawan serta bisa berpengaruh pada karyawan tersebut dalam melaksanakan tugasnya. Seperti rekan kerja, kebersihan dan lainnya. Sedarmayanti (2011) mengartikan lingkungan kerja yakni keseluruhan bahan dan alat perkakas dilingkungan sekitar dimana pengatur kerjanya baik sebagai perseorangan ataupun kelompok, metode kerjanya dan individu bekerja. Faktor yang berpengaruh pada kinerja seorang karyawan salah satunya lingkungan kerja tersebut. Pekerjaan yang karyawan lakukandengan lingkungan kerja yang memadai akan tercipta kinerja yang baik secara optimal, begitu juga kebalikannya apabila tidak memadai dan tidak mendukung lingkungan kerjanya maka kinerja karyawan akan rendah

(Bambang, 2011). Kinerja yang maksimal dapat seorang karyawan raih apabila mempunyai motif berprestasi tinggi. Pertumbuhan dari motif berprestasi yang perlu karyawan miliki dari lingkungan kerja dan dalam diri sendiri. Hal tersebut dikarenakan pertumbuhan motif berprestasi dalam diri sendiri akan menciptakan kekuatan diri serta apabila lingkungan kerja dengan situasi yang memadai maka akan lebih optimal pencapaian kinerja (Mangkunegara, 2009). Sesuai pernyataan tersebut kesimpulannya suatu hal di sekitar karyawan ketika bekerja yakni lingkungan kerja, baik itu langsung atau tidak, fisik ataupun nonfisik, yang bisa berpengaruh pada dirinya dan pekerjaannya ketika bekerja.

Motivasi Kerja

Motivasi yakni faktor yang bisa berpengaruh pada kinerja karyawan, kurangnya motivasi ini berakibat menurunnya kinerja karyawan tersebut. Hasibun (2008) menjabarkan bahwasanya motivasi yakni daya penggerak yang diberikan sehingga menciptakan keinginan bekerja individu supaya mampu terintegritas, bekerja secara efektif dan berkejasama dengan segala kemampuan untuk meraih rasa puas. Motivasi yakni kekuatan dari dalam maupun luar diri individu dan menciptakan ketekunan serta semangat untuk meraih sesuatu keinginan (Daft, 2010). Kasmir (2016) menjabarkan apabila karyawan dari dalam dirinya atau luar diri (seperti dari perusahaan) mempunyai semangat dan dorongan yang kuat, sehingga karyawan tersebut akan bertindak sesuatu pekerja dengan baik. Motivasi yakni daya pendorong bagi seorang karyawan untuk memberi kontribusi sebesar mungkin demi keberhasilan perusahaan atau organisasi meraih tujuan, dikarenakan dengan tercapainya tujuan dari perusahaan atau organisasi menandakan para anggota perusahaan atau organisasi yang berkaitan dapat meraih tujuan yang diharapkan (Siagian, 2002). Salah satu cara supaya karyawan yang diberikan motivasi bisa bekerja sesuai tanggung jawab dan acuan kerja yang

diberikan sehingga perusahaan akan meraih tujuan dengan baik yakni pemberian motivasi (Nitisemito, 1989).

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Suatu metode ilmiah yang dipakainya guna menghasilkan data dengan tujuan serta kegunaan tertentu yakni jenis penelitian. Peneliti mempergunakan jenis penelitian kuantitatif yakni data penelitian berbentuk angka yang diukur mempergunakan statistik sebagai alat untuk melakukan uji perhitungan dan berhubungan dengan masalah yang diteliti guna mendapatkan kesimpulan (Sugiyono, 2018).

Populasi dan Sampel

Karyawan PT BKK Jateng di Kabupaten Wonogiri menjadi populasi penelitian ini yang berjumlah 135 karyawan dengan sampel menggunakan teori Roscoe yang berjumlah 50 karyawan pengguna sistem informasi akuntansi.

Jenis Data

Peneliti mengambil data primer untuk jenis data penelitian ini dengan memberi beberapa daftar pertanyaan yang berbentuk kuesioner pada responden yang sudah ditetapkan untuk memperoleh data tentang motivasi kerja, lingkungan kerja, kesesuaian tugas, dan efektivitas penerapan SIAPada PT BKK Jateng di Kabupaten Wonogiri. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dimana memberikan jawaban atas pertanyaan yang diajukan melalui kuesioner dengan mempergunakan skala likert dimana skor 1 yakni nilai terendah serta skor 5 nilai paling tinggi. Berikut merupakan pengukuran variabel menggunakan skala likert dengan 5 poin yang masing-masing mempunyai skor:

Tabel 1 Bobot Penilaian

Pertanyaan	Skor
Sangat Tidak Setuju (STS)	1
Tidak Setuju (TS)	2
Netral (N)	3
Setuju (S)	4

Sangat Setuju (SS) 5

Definisi Operasional Variabel

1. Efektifitas penerapan sistem informasi akuntansi (X1)

SIA yang efektif apabila bisa mencukupi kebutuhan suatu perusahaan atau organisasi (Widjajanto, 2001). Hal tersebut menjelaskan bahwasanya kualitas sistem dapat dinilai dari bagaimana informasi dari sistem tersebut yang dihasilkan bisa memenuhi kebutuhan organisasi atau perusahaan. Indikator penelitian ini menurut Wower dan Widhiyani (2012) adalah: (1) variasi laporan, (2) ketelitian, (3) ketepatan waktu, (4) keamanan sistem. Pada penelitian Selamat (2016), Ariputra (2018), Dewi (2018), Permata (2017) menjabarkan bahwasanya secara positif efektivitas penerapan berpengaruh pada kinerja karyawan. Sesuai penjabaran tersebut, maka hipotesis pertama dirumuskan:

H1 : “Efektivitas penerapan sistem informasi akuntansi berpengaruh terhadap kinerja karyawan”

2. Kesesuaian tugas (X2)

Kesesuaian tugas berkaitan dengan seberapa jauh kemampuan seorang karyawan mempergunakan teknologi informasi dalam hal meningkatkan kinerja karyawan dalam menyelesaikan tugas (Rahmawati, 2014). Penelitian ini mempergunakan indikator menurut Puji dan Dharmadiaksa (2014) yakni: (1) kemudahan mempergunakan perangkat lunak (software) dan keras (hardware), (2) asistensi, (3) aksesibilitas, (4) keakuratan. Penelitian Riyantini (2021) dan Permata (2017) menjabarkan bahwasanya secara positif kesesuaian tugas berpengaruh pada kinerja karyawan. Sesuai penjabaran tersebut, maka hipotesis kedua dirumuskan:

H2 : “Kesesuaian tugas berpengaruh terhadap kinerja karyawan”.

3. Lingkungan kerja (X3)

Sesuatu yang terdapat di dekat karyawan yang bisa mempengaruhi diri sendiri untuk menjalankan tugas-tugasnya yakni lingkungan kerja. Sementara Sedarmayati

(2001) menjabarkan bahwasanya semua bahan atau alat perkakas yang ada di sekitarnya, pengaturan kerjanya baik perseorangan ataupun sebagai kelompok, metode kerjanya serta lingkungan sekitar bagi individu bekerja. Indikator penelitian ini menurut Sedarmayati (2011) yaitu: (1) hubungan antara karyawan dan pimpinan, (2) kondisi kerja, (3) keamanan kerja, (4) penerangan. Pada penelitian Ferawati (2017), Tomy (2018), Audrey (2017) menjabarkan bahwasanya secara positif lingkungan kerja berpengaruh pada kinerja karyawan. Sesuai penjabaran diatas, maka hipotesis ketiga dirumuskan:

H3 : “Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan”.

4. Motivasi kerja (X4)

Berdasarkan Luthans (2006) proses awal individual melaksanakan kegiatan yang didorong untuk meraih tujuan tertentu yakni motivasi. Mangkunegara (2014) menjabarkan bahwasanya motivasi yakni keadaan yang menggerakkan karyawan supaya bisa meraih suatu tujuan dari motifnya. Motivasi merupakan cara memberi petunjuk daya serta potensi bawahan supaya mau bekerja sama dengan produktif agar berhasil meraih tujuan yang sudah ditetapkan. Motivasi berkembang dengan taraf kesadaran seseorang dengan tujuan yang akan dicapainya. Indikator penelitian ini menurut Sondang P. Siagian (2008) meliputi: (1) dorongan kerja, (2) keterampilan, (3) tanggung jawab, (4) kewajiban. Pada penelitian Natalia (2019), Ressa (2017), Watie (2017), Hasbiana (2018) menjabarkan bahwasanya secara positif motivasi kerja berpengaruh pada kinerja dari karyawan. Sesuai penjabaran diatas, maka hipotesis keempat dirumuskan:

H4 : “Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan”.

5. Kinerja karyawan (Y)

Hasil kerja keras yang diraih seseorang secara kualitas serta kuantitas ketika menjalankan tugasnya berdasarkan tanggung jawab yang dimilikinya yakni kinerja

karyawan. Indikator yang dipakai penelitian ini menurut Sutrisno (2010) yakni: (1) tingkat kerapian, (2) ketepatan waktu, (3) kuantitas kerja, (4) pengetahuan kerja.

Teknik Analisis Data

1. Analisis Deskriptif

Maksud dari analisis deskriptif guna menerangkan distribusi frekuensi jawaban responden terkait variabel bebas. Deskripsi jawaban responden penelitian ini dilaksanakan dengan melihat nilai standar deviasi dan rata-rata (*mean*). *Meanyakni* nilai rata-rata dari seluruh responden, sementara standar deviasi yakni variasi dari jawaban responden.

2. Uji Validitas Dan Reliabilitas

Pembagian kuesioner pada responden termasuk salah satu faktor terpenting dalam penelitian, penggunaan kuesioner tersebut untuk mengukur variabel yang hendak diteliti. Maka kuesioner tersebut harus bisa dipakai untuk mengolah data yang reliabel dan valid, maka perlu diuji validitas dan reliabilitasnya sebelum diberikan pada responden (Sugiyono, 2016).

Uji validitas merupakan analisis yang dipergunakan dalam menilai valid dan sah tidaknya kuesioner. Penelitian hasilnya bisa dinyatakan valid dan sah jika antara data yang sebenarnya dengan data yang terkumpul nyata dan ada kesamaan dengan objek yang diteliti (Sugiyono, 2016).

Uji reliabilitas yakni analisis guna melihat hasil pengukuran sebanyak dua kali ataupun lebih di gejala yang sama yakni mempergunakan alat ukur yang sama juga. Instrumen yang jika dipergunakan lebih dari satu kali dalam pengukuran obyek yang sama, akan mendapatkan hasil data yang samajuga yakni reliabilitas. Data itu reliabel jika koefisien *Cronbach Alphas* bernilai $>0,6$, sementara apabila sebaliknya maka dinyatakan tidak reliabel (Sugiyono, 2016).

3. Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Penjelasan Ghozali (2013) menyatakan baiknya model regresi merupakan model yang

secara normal berdistribusi. Pelaksanaan dari uji normalitas yakni menguji apakah secara normal data penelitian berdistribusi atau tidak. Alat bantu yang dipakai dalam pengujian normalitas yakni SPSS, yakni dengan dilakukan uji *statistic Non-Parametrik Kolmogorov-Smirnov* dan pengamatan pada grafik *Normal Probability Plot*. Regresi bisadinyatakan normal berdistribusi jika pada grafik *Normal Probability Plot* memperlihatkan menyebarnya titik disekitar sepanjang garis 45o sertadi sekeliling garis lurus diagonal dan juga mengikuti garis normalitas. Data pada uji *Kolmogorov-Smirnov* dinyatakan residual normal berdistribusi apabila mempunyai signifikansi $>0,05$ ($\alpha=5\%$).

Uji Multikolinieritas

Penjelasan Ghozali (2013) mengenai uji multikolinieritas yakni dilaksanakan guna melihat keberadaan hubungan linear antara variabel bebas pada model regresi. Jika antar variabel bebas terjadi korelasi maka ada persamaan regresi ganda serta multikolinieritas tidak bisa dipakai untuk peramalan. Maka dari itu, seharusnya model yang baik antar variabel independennya tidak terjadi korelasi. Keberadaan dari multikolinieritas dilaksanakan dengan mengetahui nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) serta *tolerance*. Apabila *tolerance* nilainya melebihi 0,1 sedangkan VIF kurang dari 10, maka tidak adanya multikolinieritas pada model regresi.

Uji Heterokedastisitas

Penjelasan Ghozali (2013) mengenai uji heterokedastisitas yakni mempunyai tujuan guna melihat apakah terdapat model regresi yang tidak sama pada varian dari residu satu pengamatan ke lainnya. Apabila varian dari residu tersebut tidak sama artinya model regresi ada gejala heterokedastisitas. Model yang baik ditandai dengan tidak ada heterokedastisitas. Peneliti mempergunakan uji heterokedastisitas yakni uji Glejzer. Pelaksanaan uji Glejzer yakni dibuatnya model regresi dengan nilai *absolute residual*, yakni nilai *absolute residual* diregresikan dengan variabel bebas.

Kriteria yang dipergunakan yakni apabila probabilitas bernilai $>0,05$ maka heterokedastisitas tidak terjadi.

4. Uji Hipotesis

Analisis Regresi Linear Berganda

Alat statistik yang berfungsi supaya bisa mengetahui besarnya atau adanya pengaruh antar variabel bebas pada variabel terikat yakni regresi linear berganda. Pemakaian regresi ini hanya untuk data dengan rasio serta skala interval. Uji ini memiliki persamaan umum:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + e$$

Secara ringkasnya dijabarkan keterangan sebagai berikut :

Y = Kinerja Karyawan

α = Konstanta

β = Koefisien Regresi X1, X2, X3, X4

X₁ = Efektivitas Penerapan SIA

X₂ = Kesesuaian Tugas

X₃ = Lingkungan Kerja

X₄ = Motivasi Kerja

e = Error

Uji t (Parsial)

Ghozali (2013) menyatakan bahwasanya uji statistik t memperlihatkan sampai mana pengaruh satu variabel bebas dalam menjelaskann variabel independen secara individual.

Uji R Square (Uji Koefisien Determinasi)

Kemampuan dari model menjabarkan variasi dari variabel terikat pada intinya diukur oleh koefisien determinasi. Koefisien ini bernilai antara nol dan satu. Kecilnya nilai R Square menandakan kemampuan dari variabel bebas dalam hal menerangkan terbatasnya variasi variabel terikat. *Adjusted R Square* yang bernilai mendekati 1 (semakin besar) memperlihatkan terdapat pengaruh besar variabel (X) terhadap variabel (Y). Untuk *adjusted R Square* mendekati 0 (semakin kecil) sehingga pengaruhnya kecil

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Tabel 2 Analisis Deskriptif

	N	Mi	Ma	Mea	Std.
		n	x	n	Dev
Efektivitas	5	9	20	15,82	2,6472
Penerapan SIA	0			0	2
Kesesuaian Tugas	5	11	20	16,62	1,9260
Lingkungan Kerja	5	7	20	16,68	2,3074
Motivasi Kerja	5	7	20	16,76	2,4037
Kinerja Karyawan	5	10	20	16,62	2,1370
Valid N (listwise)	5			0	4

Sumber: Data olahan SPSS 24, 2021

Sesuai tabel 4.1 menunjukkan data yang valid berjumlah (N) 50 dimana dalam data tersebut tidak ada yang hilang. Nilai minimum dalam tabel tersebut memiliki arti nilai terendah yang ada dalam sekumpulan data tersebut, sementara nilai maximum yakni nilai paling tinggi pada data tersebut. Mean atau rata-rata yakni ukuran pemusatan yang kerap kali dipergunakan, keuntungan yang didapat dari perhitungan rata-rata yakni angka itu bisa dipakai menjadi wakil atau gambaran dari data yang diamati. Simpangan baku atau standar deviation memperlihatkan nilai mean penyimpangan data dari harga rata-ratanya, akar pangkat dua dari variasi ini termasuk simpangan.

Berdasarkan data yang tertera pada tabel tersebut menunjukkan variabel penelitian ini memperoleh nilai maximum senilai 20,00. Variabel (X1) memperoleh nilai minimum senilai 9,00, nilai mean senilai 15,8200, nilai standar deviation senilai 2,64722. Variabel Kesesuaian Tugas (X2) mendapat nilai minimum senilai 11,00, nilai mean senilai 16,6200, nilai standar deviation senilai 1,92608. Variabel Lingkungan Kerja (X3)

mendapat nilai minimum senilai 7,00, nilai mean senilai 16,6800, nilai standar deviation senilai 2,30740. Variabel Motivasi Kerja (X4) memperoleh nilai minimum 7,00, nilai mean senilai 16,7600, nilai standar deviation senilai 2,40374. Variabel Kinerja Karyawan (Y) memperoleh nilai minimum 10,00, mean senilai 16,6200, serta standar deviation senilai 2,13704.

Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas Data

Pelaksanaan dari uji validitas yakni melakukan perbandingan pada nilai r hitung dan r tabel *degree of freedom* ($df = n - 2$), n yaitu jumlah dari sampel. Berjumlah 50 sampel, sehingga $df = 50 - 2 = 48$. Terlihat di r tabel (*two tailed*) dengan $\alpha = 0,05$ yakni 0,2787.

Tabel 3 Efektivitas Penerapan SIA

	r hitung	r tabel	Ket
X1.1	0,819	0,2787	Valid
X1.2	0,828	0,2787	Valid
X1.3	0,871	0,2787	Valid
X1.4	0,849	0,2787	Valid

Sumber: Data olahan SPSS 24, 2021

Tabel 4 Kesesuaian Tugas

	r hitung	r tabel	Ket
X2.1	0,828	0,2787	Valid
X2.2	0,733	0,2787	Valid
X2.3	0,777	0,2787	Valid
X2.4	0,851	0,2787	Valid

Sumber: Data olahan SPSS 24, 2021

Tabel 5 Lingkungan Kerja

	r hitung	r tabel	Ket
X3.1	0,739	0,2787	Valid
X3.2	0,735	0,2787	Valid
X3.3	0,817	0,2787	Valid
X3.4	0,779	0,2787	Valid

Sumber: Data olahan SPSS 24, 2021

Tabel 6 Motivasi Kerja

	r hitung	r tabel	Ket
X4.1	0,896	0,2787	Valid
X4.2	0,906	0,2787	Valid
X4.3	0,816	0,2787	Valid
X4.4	0,894	0,2787	Valid

Sumber: Data olahan SPSS 24, 2021

Tabel 7 Kinerja Karyawan

	r hitung	r tabel	Ket
Y.1	0,720	0,2787	Valid
Y.2	0,824	0,2787	Valid
Y.3	0,869	0,2787	Valid
Y.4	0,843	0,2787	Valid

Sumber: Data olahan SPSS 24, 2021

Sesuai tabel-tabel tersebut, terlihat bahwasanya seluruh indikator pertanyaan mengenai variabel yang diteliti bernilai r hitung > dari r tabel 0,2787 dan berdasarkan ketentuan yang sudah ada, sehingga seluruh indikator pertanyaan dari variabel baik variabel independen ataupun dependen itu valid serta bisa dipakai pada penelitian.

1. Uji Reliabilitas

Tabel 8 Hasil Uji Reliabilitas Data

Variabel	Cronbach Alpha	Ket
Efektivitas Penerapan SIA	0,851	Reliabel
Kesesuaian Tugas	0,798	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,787	Reliabel
Motivasi Kerja	0,901	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,828	Reliabel

Sumber: Data olahan SPSS 24, 2021

Sesuai hasil uji reliabilitas terlihat *cronbach alphas* pada variabel kinerja karyawan senilai 0,828; motivasi kerja adalah 0,901; lingkungan kerja adalah 0,787; kesesuaian tugas adalah 0,798; serta efektivitas penerapan sistem informasi akuntansi adalah 0,851. Seluruh variabel baik variabel independen ataupun dependen memperlihatkan nilai yang melebihi 0,6 artinya indikator pertanyaan dari seluruh variabel dapat dinyatakan reliabel dan bisa dipergunakan pada penelitian.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas Data

Tabel 9 Hasil Uji Normalitas Data

	Unstandardized Residual	Ket
Kolmogorov Smirnov Z	0,072	Normal
Signifikansi 2-tailed	0,200	Normal

Sumber: Data olahan SPSS 24, 2021

Sesuai hasil uji tersebut terlihat nilai signifikansi sejumlah 0,200 > 0,05 dengan nilai signifikansi lebih besar, sehingga kumpulannya data dapat secara normal dalam berdistribusi.

2. Uji Multikolinearitas

Uji ini dipergunakan untuk melihat apakah didalam model regresi yang sedang diteliti timbul korelasi diantara variabel bebas ataukah tidak yakni dengan memperhatikan nilai VIF dan *Tolerance*.

Tabel 10 Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF
Efektivitas Penerapan SIA	0,357	2,802
Kesesuaian Tugas	0,396	2,522
Lingkungan Kerja	0,236	4,234
Motivasi Kerja	0,261	3,831

Sumber: Data olahan SPSS 24, 2021

Sesuai hasil uji tersebut nilai *Tolerance* menunjukkan hasil perhitungan yakni tidak terdapat variabel bebas bernilai < 0,10 yang menandakan antar variabel bebas tidak ada korelasi yang nilainya > 95%. Selain itu hasil hitung nilai VIF juga memperlihatkan hal yang sama, yang mana tidak terdapat variabel bebas yang bernilai > 10. Sehingga kesimpulannya antar variabel independent pada model regresi tidak ada multikolinearitas.

Uji Heterokedastisitas

Tabel 11 Hasil Uji Heterokedastisitas Uji Glejzer

Variabel	Sig
Efektivitas Penerapan SIA	0,451
Kesesuaian Tugas	0,142
Lingkungan Kerja	0,705
Motivasi Kerja	0,207

Sumber: Data olahan SPSS 24, 2021

Sesuai hasil uji tersebut hasil nilai signifikansi > 0,05 sehingga kesimpulannya tidak ada heterokedastisitas pada penelitian ini dan lolos untuk uji analisis selanjutnya.

Pengujian Hipotesis

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 12 Ringkasan Analisis Regresi Linear Berganda

	Unstandardize d Coefficients		Standardize d Coefficients		t	Sig .
	B	Std. Err	Beta			
(Constant)	2,34	1,46			1,61	0,12
Efektivitas Penerapan SIA	0,17	0,1	0,21		1,67	0,10
Kesesuaian Tugas	0,09	0,13	0,08		0,68	0,50
Lingkungan Kerja	0,18	0,14	0,19		1,26	0,21
Motivasi Kerja	0,43	0,13	0,48		3,29	0,00

Sumber: Data olahan SPSS 24, 2021

Berdasarkan hasil pengujian, persamaan regresi yang dibuat yakni:

$$Y = 2,338 + 0,168(X_1) + 0,089(X_2) + 0,179(X_3) + 0,427(X_4) + e$$

Berdasarkan persamaan regresi tersebut bisa dijelaskan bahwasanya kontanta (α) sebesar 2,338. Memperlihatkan besarnya kinerja karyawan (Y) yang tidak dipengaruhi oleh variabel X1, X2, X3, dan X4 = 0, maka kinerja karyawan (Y) akan senilai 2,338. Artinya kinerja karyawan PT BKK Jateng dipengaruhi faktor lain selain variabel di atas.

Nilai dari koefisien regresi efektivitas penerapan SIA yakni 0,168 menandakan bahwasanya terdapat pengaruh positif variabel efektivitas penerapan SIA terhadap variabel kinerja karyawan. Berarti jika terjadi kenaikan pada variabel efektivitas penerapan SIA (X1), maka akan terjadi kenaikan juga pada kinerja karyawan (Y).

Nilai dari koefisien regresi kesesuaian tugas yakni 0,089 menandakan bahwasanya ada pengaruh positif variabel kesesuaian tugas

terhadap variabel kinerja karyawan. Berarti jika terjadi kenaikan pada kesesuaian tugas (X2), maka akan naik juga pada kinerja karyawan (Y).

Nilai dari koefisien regresi lingkungan kerja yakni 0,179 menandakan bahwasanya ada pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap variabel kinerja karyawan yakni secara positif. Berarti jika variabel X3 naik, maka variabel Y juga naik.

Nilai 0,427 yaitu dari koefisien regresi motivasi kerja menandakan bahwasanya ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yakni secara positif. Berarti jika terjadi kenaikan yang terjadi pada variabel motivasi kerja (X4), maka kinerja karyawan (Y) juga akan naik.

2. Uji t (Parsial)

Tabel 13 Ringkasan Uji t

Variabel	t	Sig
Efektivitas Penerapan SIA	1,666	0,103
Kesesuaian Tugas	0,679	0,501
Lingkungan Kerja	1,263	0,213
Motivasi Kerja	3,293	0,002

Sumber: Data olahan SPSS 24, 2021

Pada tabel 4.12 memperlihatkan bahwasanya nilai 1,666 dari t hitung untuk variabel efektivitas penerapan SIA serta tingkat signifikansi 0,103 atau melebihi 0,05. Hal tersebut memperlihatkan bahwasanya pengaruh signifikan variabel tersebut terhadap kinerja karyawan tidak ada.

Variabel kesesuaian tugas bernilai t hitung 0,679 serta tingkat signifikansi senilai 0,501 atau melebihi 0,05. Hal tersebut menandakan pengaruh signifikan variabel tersebut terhadap kinerja karyawan tidak ada.

Variabel lingkungan kerja bernilai t hitung 1,263 serta tingkat signifikansi senilai 0,213 atau melebihi 0,05. Hal tersebut menandakan pengaruh signifikan variabel tersebut terhadap kinerja karyawan tidak ada.

Variabel motivasi kerja bernilai t hitung 3,293 serta tingkat signifikansi senilai atau kurang dari 0,05. Hal tersebut menandakan

pengaruh signifikan variabel tersebut terhadap kinerja karyawan.

3. Uji Koefisien Determinasi (Uji R Square)

Tabel 14 Hasil Uji Koefisien Determinasi R Square Adjusted R Square

0,866	0,728
-------	-------

Sumber: Data olahan SPSS 24, 2021

Sesuai uji tersebut *adjusted R Squares* senilai 0,728. Memerlihatkan bahwasanya terdapat pengaruh senilai 72,8% kemampuan variabel X1, X2, X3, X4 terhadap variabel Y, sementara untuk sisanya senilai 27,2% yakni pengaruh dari variabel independen lainnya.

Pembahasan

1. Pengaruh Efektivitas Penerapan SIA Terhadap Kinerja Karyawan

Sesuai tabel 4.12 nilai hitung variabel efektivitas penerapan SIA senilai 1,666 serta tingkat signifikansi 0,103. Signifikansi yang bernilai di atas 0,05, maka H1 ditolak. Hal tersebut memperlihatkan bahwasanya tidak ada pengaruh signifikan efektivitas penerapan SIA pada kinerja karyawan. Memerlihatkan penelitian ini hasilnya sesuai penelitian Desyani (2021) bahwasanya secara negatif efektivitas penerapan SIA berpengaruh pada kinerja karyawan.

2. Pengaruh Kesesuaian Tugas Terhadap Kinerja Karyawan

Sesuai penyajian tabel 4.12 di atas t hitung pada variabel kesesuaian tugas senilai 0,679 serta tingkat signifikansi senilai 0,501. Signifikansi yang bernilai di atas 0,05, maka H2 ditolak. Memerlihatkan tidak adanya pengaruh signifikan kesesuaian tugas terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini hasilnya sesuai penelitian Desyani (2021) bahwasanya kesesuaian tugas berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Sesuai tabel 4.12 di atas t hitung variabel lingkungan kerja senilai 1,263 serta tingkat signifikansi senilai 0,213. Signifikansi yang

senilai diatas 0,05, maka H3 ditolak. Hal tersebut memperlihatkan bahwasanya tidak ada pengaruh signifikan pada lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Memperlihatkan penelitian ini hasilnya sesuai penelitian Yohana (2017) bahwasanya secara negatif lingkungan kerja berpengaruh pada kinerja karyawan.

4. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Sesuai tabel 4.12 diatas t hitung variabel motivasi kerja senilai 3,293 serta tingkat signifikansi senilai 0,002. Signifikansi yang bernilai kurang dari 0,05, maka H4 diterima. Memperlihatkan bahwasanya secara signifikan motivasi kerja berpengaruh pada kinerja karyawan. Memperlihatkan penelitian ini hasilnya sesuai penelitian Selamat (2016) bahwasanya secara positif motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan Dan Saran

Sesuai hasil dari pengujian yang dilaksanakan secara parsial kesimpulan yang didapat yakni adanya pengaruh negatif efektivitas penerapan SIA pada kinerja karyawan PT BKK Jateng di Kabupaten Wonogiri, kesesuaian tugas memberikan pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan PT BKK Jateng di Kabupaten Wonogiri, lingkungan kerja berpengaruh negatif pada kinerja karyawan PT BKK Jateng di Kabupaten Wonogiri, sedangkan secara positif adanya pengaruh motivasi kerja pada kinerja karyawan PT BKK Jateng di Kabupaten Wonogiri.

Adapun saran yang diberikan untuk peneliti selanjutnya yakni diharapkan agar menambah variabel independen yang relevan dengan penelitian ini dikarenakan faktor lain masih ada yang bisa dipergunakan dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Selain itu bagi peneliti selanjutnya juga bisa meneliti jumlah responden yang lebih banyak serta menambah lagi metode pengumpulan data misalnya observasi serta wawancara sehingga hasil yang didapatkan lebih banyak

dan perolehan data akan lebih akurat.

DAFTAR REFERENSI

- [1] Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Budaya Kerja, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47
- [2] Ariputra, I. W. K., & Suaryana, I. G. N. A. (2018). Budaya Organisasi Memoderasi Pengaruh Kesesuaian Tugas dan Efektivitas Penerapan SIA Dengan TI Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Akuntansi*, 2018(1), 216–244
- [3] Ashianti, A., & Fani, A. (2013). Pengaruh Efektifitas SIA, Kepercayaan dan Kesesuaian Tugas-Teknologi Terhadap Kinerja Individu pada Pasar Swalayan di Kota Tangerang. *Jurnal ULTIMA Accounting*, 5(2), 62–80
- [4] Desyani, G. A. P. A., & Nuratama, I. P. (2021). Pengaruh Kepercayaan SIA, Kesesuaian Tugas Dan Efektifitas Penerapan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Pemakai Sistem Digital Di Kecamatan Penebel. *Hita Akuntansi Dan Keuangan Universitas Hindu Indonesia*, April, 202–222.
- [5] *Determinisme*. (2020). Wikipedia. <https://id.wikipedia.org/wiki/Determinisme>
- [6] Dewi, N. P. S., & Ernawatiningsih, N. P. L. (2018). Analisis Pengaruh Penerapan SIA Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Berbintang di Kota Denpasar. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 8(2), 72–79.
- [7] Faisal Marzuki, Handono Mardiyanto, & Diah Yuli Sugiarti. (2018). the Effect of Leadership Style and Work Planning on Puskesmas Performance. *Visipena Journal*, 9(2), 316–329
- [8] Ferawati, A. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja

- Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Cahaya Indo Persada. *Jurnal Agora*, 5(1), 1–131
- [9] Qashdina. (2018). Analisis Efektivitas Penerapan SIA Studi Empiris pada Hotel-Hotel Berbintang di Banda Aceh. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Akuntansi (JIMEKA)*, 3(1), 1.
- [10] Rachmawati, R. W. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Bjb Kantor Cabang Suci Bandung. *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Jasa*, 9(1), 1
- [11] Selamat, I. K. (2016). Pengaruh motivasi kerja dan efektivitas penerapan SIA terhadap kinerja karyawan pada BUMDes se-Kecamatan Banjar Kabupaten Buleleng. *Jurnal Akuntansi Profesi*, 7(2), 12–20
- [12] Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70
- [13] Subagio, Es. S. I. S. (2019). Pengaruh Motivasi, Pemahaman Sistem Informasi Akuntansi Kompetensi dan Pemahaman Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Law, English, and Economics*, 01(01), 11–27.
- [14] Susanto, N. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT Rembaka. *Agora*, 7(1), 6–12.