

PENGARUH KEAHLIAN PENGGUNA, KESESUAIAN TUGAS DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PENGGUNA SISTEM INFORMASI AKUNTANSI (SIA)

(Studi empiris pada BPR se- Kecamatan Mengwi, Badung)

I Gusti Agung Ayu Tri Riyantini¹
Ni Putu Yeni Yuliantari²

^{1,2}Prodi Akuntansi Fakultas Ekonomi, Bisnis dan Pariwisata, Universitas Hindu Indonesia
e-mail: ayutririyantini@gmail.com

ABSTRACT

This research is to find out the influence of user expertise, suitability of tasks and organizational culture on the performance of employees of accounting information systems (SIA). This research was conducted BPR in Mengwi Sub-District, Badung, with the samples are 76 respondents. The sample determination method is non probability sampling with purposive sampling, the data analysis technique used is multiple linear regression analysis, determination coefficient (R²), F test, t test. The results showed that User expertise had a positive and significant effect on employee performance variables. The task suitability has a positive and significant effect on employee performance variables. The organization culture has a positive and significant effect on employee performance variables.

Keywords : User Skills, Task Suitability, Organizational Culture, Employee Performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh keahlian pengguna, kesesuaian tugas dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pengguna Sistem Informasi Akuntansi (SIA). Penelitian ini dilakukan pada BPR se-Kecamatan Mengwi, Badung, dengan jumlah sampel sebanyak 76 responden. Metode penentuan sampel adalah *non probability sampling* yaitu dengan *purposive sampling*, teknik analisis data analisis regresi linear berganda, koefisien determinasi (R²), uji F, uji t. Dalam penelitian ini diperoleh hasil, bahwa Keahlian pengguna berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Kesesuaian tugas berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Kata kunci: Keahlian Pengguna, Kesesuaian Tugas, Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Kebutuhan terhadap informasi yang cepat dan akurat sehingga mampu bersaing di dalam dunia bisnis disebabkan oleh peran strategis yang dimiliki teknologi informasi dalam suatu organisasi bisnis (Ismanto, 2010). Teknologi informasi banyak memberi perubahan bagi organisasi

dan pengendalian data-data serta informasi-informasi keuangan yang berhubungan dengan teknologi dalam bidang akuntansi (Urquia *et al*, 2011).

Salah satu faktor yang mampu mempengaruhi peningkatan kualitas dan kemajuan perusahaan yaitu kinerja karyawan. Pentingnya faktor kinerja karyawan, dikarenakan suatu perusahaan atau organisasi dapat diukur keberlangsungan dan kesuksesannya berdasarkan oleh kinerja yang dimiliki oleh karyawan tersebut. Keahlian pemakai dalam penggunaan SI di perusahaan dapat ketahu berdasarkan kemudahan pemakai sistem saat mengidentifikasi data, mengolah dan menginterpretasikan data tersebut.

Informasi yang diberikan oleh suatu SIA dianggap tidak berkualitas jika terdapat unsur kesalahan (*error*), kecurangan (*fraud*), maupun keterlambatan ketika menyampaikan laporan keuangannya. Hal ini dikemukakan pada hasil penelitian Putra (2016) yang menunjukkan bahwa keahlian pengguna memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan pengguna SIA. Budaya organisasi sebagai suatu konsep dapat menjadi suatu sarana untuk mengukur kesesuaian dari tujuan organisasi, strategi dan organisasi tugas, serta dampak yang dihasilkan. Budaya organisas adalah pola-pola asumsi yang dimiliki bersama tentang bagaimana pekerjaan diselesaikan dalam sebuah organisasi.

Fenomena mengenai kinerja karyawan khususnya yang menggunakan sistem informasi akuntansi pada BPR semakin hangat untuk diperbincangkan. Saat ini BPR wajib untuk mengikuti perkembangan Teknologi Informasi khususnya dalam bidang akuntansi. OJK juga mengarahkan agar BPR menerapkan *fintech* (bisnisbali.com). Saat ini kinerja BPR menjadi sorotan karena pada masa pandemi, posisi BPR mengalami banyak permasalahan salah satunya seperti meningkatnya kehati-hatian masyarakat dan menanggung seluruh beban biaya yang timbul. Hal ini diperparah dengan menurunnya jumlah wisatawan ke Bali sehingga semua hal ini berdampak pada menurunnya kinerja BPR yang ada di Bali (beritadewata.com). Adanya kasus- kasus mengenai perilaku karyawan di dalam organisasi dapat mempengaruhi sistem informasi dalam perusahaan. Salah satunya adalah kasus praktek perbankan yang tidak sehat baik oleh pengurus maupun pemegang saham yang terjadi pada PT. BPR Calliste Bestari yang berlokasi di Jalan Raya Denpasar-Tabanan No.7B Banjar Grogak, Kabupaten Badung. Hingga berdampak pada pencabutan ijin usaha. Otoritas Jasa Keuangan (OJK) sudah menetapkan BPR Calliste sebagai BPR Dalam Pengawasan Intensif (BDPI) karena kinerja keuangan yang memburuk (cnnindonesia.com).

Sebelum penutupan PT. BPR Calliste Bestari ada beberapa BPR yang juga mengalami penutupan oleh Bank Indonesia salah satunya BPR Argawa Utama Mengwi, Badung karena sudah tidak bisa diselamatkan lagi. Hal ini terjadi karena tidak menerapkan prinsip kehati-hatian

dalam menyalurkan kredit dan kurangnya kinerja yang baik dalam pengecekan sehingga banyak data yang tidak sesuai (republika.co.id). Sebelumnya OJK juga mencabut izin usaha PT. BPR KS Bali Agung, di Kerobokan, Kuta, Badung. Penetapan status bank dalam pengawasan khusus disebabkan oleh kesalahan manajemen BPR dalam pengelolaan sehingga mengakibatkan kinerja keuangan BPR tidak dapat memenuhi standar yang ditetapkan (republika.co.id).

Menurut permasalahan tersebut, sangat jelas terlihat penyalahgunaan pengelolaan manajemen terhadap penggunaan teknologi sistem informasi akuntansi pada BPR khususnya di Kecamatan Mengwi, Badung karena banyaknya kasus penutupan BPR baik itu oleh OJK dan BI. Hal tersebut menjadikan citra BPR semakin sulit untuk mendapatkan kepercayaan nasabah, karena dilihat dari kasus-kasus yang terjadi terkait kurangnya kinerja keuangan BPR. Kasus diatas juga menunjukkan lemahnya hubungan sumber daya manusia yaitu antara atasan dan bawahan ataupun sebaliknya. Lemahnya budaya organisasi yang diterapkan dalam BPR mengakibatkan perilaku yang menyimpang dari atasan yang berdampak pada citra BPR dimata masyarakat luas. Selain merugikan nasabah, karyawan yang bekerja dengan jujur juga dirugikan.

Berdasarkan uraian diatas peneliti tertarik untuk mengambil judul **“Pengaruh Keahlian Pengguna, Kesesuaian Tugas dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pengguna SIA”**.

Berdasarkan latar belakang, maka permasalahan yang dapat diambil sebagai dasar kajian dalam penelitian yang dilakukan adalah:

1. Apakah keahlian pengguna berpengaruh terhadap kinerja karyawan pengguna sistem informasi akuntansi (SIA)?
2. Apakah kesesuaian tugas berpengaruh terhadap kinerja karyawan pengguna sistem informasi akuntansi (SIA)?
3. Apakah budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pengguna sistem informasi akuntansi (SIA)?

Sesuai dengan perumusan masalah diatas maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh keahlian pengguna terhadap kinerja karyawan pengguna sistem informasi akuntansi (SIA).
2. Untuk mengetahui pengaruh kesesuaian tugas terhadap kinerja karyawan pengguna sistem informasi akuntansi (SIA).
3. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pengguna sistem informasi akuntansi (SIA).

KAJIAN PUSTAKA

Technology Acceptance Model (TAM) oleh Davis (1989) merupakan dasar dalam mendapatkan pemahaman yang lebih baik tentang perilaku pemakai dalam menerima dan menggunakan sistem informasi (Davis 1989; Davis *et al.*, 1989). TAM berkeyakinan jika penggunaan SI mampu menaikkan tingkat kinerja organisasi, selain itu dalam menggunakan sistem informasi tergolong mudah dan tidak memerlukan usaha yang keras. Keahlian pemakai dapat diketahui melalui kemudahan pemakai sistem dalam mengidentifikasi data, mengolah dan menginterpretasikan data tersebut. Sistem yang bagus namun digunakan oleh pemakai yang tidak ahli dapat mengakibatkan informasi yang dihasilkan menjadi tidak berkualitas.

Individu akan menggunakan teknologi untuk membantu mereka dalam hal peningkatan kinerja. Peningkatan kinerja dapat dilakukan melalui evaluasi pemakai berdasarkan kecocokan tugas dengan teknologi yang digunakan. Goodhue dan Thompson (1995) dalam Jumaili (2005) mengemukakan kecocokan tugas dengan teknologi mampu memberi pengarahannya bagi individu dalam mencapai kinerja yang lebih baik. Kesesuaian tugas adalah faktor yang menentukan jika tugas yang dikerjakan karyawan sesuai dengan sistem yang digunakan

Budaya organisasi merupakan suatu perangkat sistem yang berisi keyakinan, nilai dan norma yang berlaku sejak dulu, disetujui dan dijalankan oleh setiap anggota suatu organisasi yang menjadi dasar dalam berperilaku dan memecahkan masalah organisasi (Darodjat, 2015: 236). Gibson (2007) dalam Jogiyanto (2010) mengungkapkan kinerja merupakan umpan balik dari pekerjaan guna mencapai organisasi efisien, berkualitas dan memiliki efektifitas kerja. Menurut Marlinawati (2013) Kinerja karyawan ialah tingkat keberhasilan seseorang ketika melakukan tugasnya selama periode tertentu.

Keahlian pemakai merupakan perilaku dan tindakan yang dilakukan melalui suatu target yang telah ditentukan sebelumnya atau sesuai dengan kemampuan pemakai selama proses penerapan sistem. Adanya pengaruh keahlian dapat diartikan bahwa jika terjadi peningkatan keahlian yang di berikan maka tingkat kinerja individual teknologi SIA juga akan meningkat.

Hasil penelitian Maha Putra (2016), Pratama (2013), Baskoro (2015), dan Raharjo (2015) menunjukkan bahwa peningkatan keahlian berpengaruh positif terhadap kinerja individual teknologi SIA. Berdasarkan uraian tersebut maka didapat rumusan hipotesis pertama sebagai berikut.

H₁ : Keahlian penggunaan sistem informasi akuntansi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pengguna SIA.

Thompson *et al.*, (1991) memberikan definisi pemanfaatan dari teknologi merupakan manfaat yang diharapkan oleh individu yang menggunakan teknologi dalam melaksanakan tugas.

Goodhue dan Thompson (1995) dalam Jumaili (2003:723) mengemukakan kecocokan tugas dengan teknologi mampu memberi pengarahannya bagi individu dalam mencapai kinerja yang lebih baik. Hal itu menyebabkan, keberhasilan pelaksanaan kualitas jasa sistem informasi dijadikan alat ukur dalam evaluasi pemakai yang dihubungkan dengan kecocokan tugas-tugas dengan teknologi.

Hasil penelitian Puji Astuti (2014), Agnes Veriana (2016), dan Sridarmaningrum (2018) menunjukkan bahwa kesesuaian tugas berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Namun menurut penelitian Marlinawati (2013) mengungkapkan bahwa kesesuaian tugas berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian di atas dapat dirumuskan hipotesis kedua yaitu sebagai berikut.

H₂ : Kesesuaian tugas berpengaruh terhadap kinerja karyawan pengguna SIA.

Budaya organisasi tergantung pada keanggotaan karyawan, spesialisasi karyawan, teknologi dan strategi organisasi. Budaya organisasi dikatakan kuat apabila dapat mempengaruhi intensitas perilaku. Adanya budaya organisasi maka dapat memengaruhi kinerja karyawan sebuah perusahaan. Hasil penelitian Cahyana (2017) dan Baba (2012) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut penelitian Amanda (2017) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian di atas dapat dirumuskan hipotesis ketiga yaitu sebagai berikut.

H₃ : Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pengguna SIA.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang berbentuk asosiatif. Pada penelitian ini variabel yang diuji yaitu pengaruh keahlian pengguna, kesesuaian tugas, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pengguna SIA.

Variabel-variabel yang diidentifikasi melalui penelitian ini yaitu sebagai berikut :

- a. Variabel Terikat (Dependen) ialah variabel akibat atau yang mempengaruhi variabel independen (Sugiyono, 2014:39). Variabel dependen yang digunakan yaitu kinerja karyawan pengguna SIA (Y). Variabel ini menggunakan indikator yang diadopsi dari penelitian Puji Astuti dan Dharmadiaksa (2014) yaitu 1) Produktivitas, 2) Efektivitas, 3) Kuantitas kerja, 4) Kualitas Kerja dan 5) Pelayanan Sistem Komputer.
- b. Variabel bebas (Independen), Menurut Sugiyono (2014:39) variabel bebas atau variabel independen yaitu variabel yang menyebabkan atau yang mempengaruhi variabel dependen (terikat). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah keahlian pengguna (X_1), kesesuaian tugas (X_2), budaya organisasi (X_3). Adapun Penjelasannya dari masing- masing variabel bebas diatas yaitu:
 - 1) Keahlian Pengguna (X_1)
Keahlian pemakai komputer merupakan kemampuan individu memakai komputer/sistem informasi atau teknologi informasi (Christianto, Satria and Sucahyo 2007). Indikator pengukuran variabel keahlian pengguna SIA yang digunakan dalam penelitian ini diadopsi dari penelitian Rahmi (2013) yaitu: 1) Pendidikan, 2) Pelatihan, 3) Pengalaman
 - 2) Kesesuaian Tugas
Rahmawati (2014) menjelaskan bahwa, kesesuaian tugas berhubungan dengan sejauh mana kemampuan individu menggunakan teknologi informasi untuk meningkatkan kinerja individual dalam melaksanakan tugas. Indikator yang digunakan dalam penelitian ini diadopsi dari penelitian Puji Astuti dan Dharmadiaksa (2014) yaitu : 1) keakuratan, 2) aksesibilitas, 3) asistensi, 4) tingkat rincian yang tepat, dan 5) kemudahan menggunakan perangkat keras dan lunak.
 - 3) Budaya Organisasi

Budaya organisasi ialah suatu kebiasaan dalam hirarki organisasi yang mewakili norma-norma perilaku dan diikuti oleh seluruh anggota organisasi. Budaya Organisasi dapat diukur dengan empat indikator sebagai berikut Tampobulon dalam Cahyani (2019) yaitu: 1) Memberi perhatian pada masalah secara detail, 2) Berorientasi terhadap hasil yang akan dicapai, 3) Berorientasi kepada semua kepentingan karyawan dan 4) Agresif dalam bekerja.

Pengukuran masing-masing variabel menggunakan kuesioner dengan skala Likert yang terdiri atas pilihan jawaban, yaitu poin 5 Sangat Setuju (SS), poin 4 Setuju (S), poin 3 Ragu- Ragu (RR), poin 2 Tidak Setuju (TS), dan poin 1 Sangat Tidak Setuju (STS).

Populasi dalam penelitian ini ialah seluruh karyawan di BPR Kecamatan Mengwi, Badung yang berjumlah 533 orang. Sampel penelitian ini menggunakan metode *nonprobability sampling* dengan menggunakan teknik *purposive sampling*. *Purposive sampling* adalah teknik penentuan sampel melalui pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2013:122). Dalam penelitian ini, sampel ditentukan dengan metode *purposive sampling* dengan menggunakan kriteria-kriteria yang telah ditentukan sehingga sampel yang dipilih diwakili populasi yang ada sesuai dengan tujuan penelitian. Sampel dalam penelitian ini adalah 76 responden dibagian operasional BPR yang terdiri dari staf pembukuan (*accounting*), *teller*, *customer service*, dan administrasi kredit.

Uji Validitas merupakan pengukuran yang digunakan untuk mengetahui valid tidaknya suatu kuesioner. Uji ini dilakukan melalui perbandingan nilai r-hitung dengan nilai r-tabel dengan *degree of freedom* (df)= n-2. Apabila r-hitung memiliki nilai diatas r-tabel dan bernilai positif, maka pertanyaan atau indikator tersebut dapat dikatakan valid.

Uji Reliabilitas merupakan alat ukur indikator dari suatu kuesioner dan dapat dikatakan reliable atau handal apabila responden menjawab pertanyaan yang diberikan dengan konsisten atau stabil. sebuah variabel dikatakan reliabel apabila memiliki nilai *Cronbach Alpha* > 0,70 (Ghozali, 2011).

Uji statistik deskriptif berguna untuk mendeskripsikan data keseluruhan variabel penelitian yang terdiri dari nilai minimum, nilai maksimum, rata-rata (mean) dan standar deviasi. Ghozali (2011) mengungkapkan bahwa uji statistik deskriptif memiliki tujuan yaitu menggambarkan distribusi dan perilaku data sampel penelitian.

Uji asumsi klasik digunakan dalam menguji hipotesis yang didasarkan pada anggapan boleh atau dapat dilakukan pengujian atau tidak. Uji normalitas berfungsi untuk menguji normal atau tidaknya data yang digunakan dalam model regresi. Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji tingkat korelasi antara variabel bebas dalam model regresi (Ghozali, 2011). Uji heteroskedastisitas memiliki tujuan untuk mengetahui apakah terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu

pengamatan ke pengamatan yang lain di dalam model regresi (Ghozali, 2011). Uji heteroskedastisitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji Glejser.

Uji ini bertujuan untuk mengetahui apakah model yang dianalisis terdapat tingkat kelayakan model yang tinggi yaitu variabel - variabel yang digunakan mampu untuk menjelaskan fenomena yang dianalisis. Teknik analisis ini digunakan mengetahui pengaruh keahlian pengguna, kesesuaian tugas, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pengguna SIA. Persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini sebagai berikut (Sugiyono, 2015:303):

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

Berikut ini adalah penjelasan dari hasil perhitungan dan model persamaan diatas:

Y = Kinerja Karyawan Pengguna SIA

α = Konstanta

X1 = Keahlian Pengguna

X2 = Kesesuaian Tugas

X3 = Budaya Organisasi

e = Residual (*error*)

Uji koefisien determinasi (R^2) pada dasarnya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Nilai R^2 yang kecil menunjukkan keterbatasan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat. Apabila nilai yang dihasilkan mendekati satu maka variabel-variabel independen mampu memberi hampir semua informasi yang dibutuhkan dalam memprediksi variabel dependen

Uji T berfungsi dalam menguji ada tidaknya pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Uji t dilakukan dengan langkah membandingkan dari thitung dengan ttabel. Uji F digunakan sebagai alat ukur ketepatan fungsi regresi sampel sehingga dapat menaksir nilai aktual secara statistik. Model *goodness of fit* diukur dari nilai statistik F yang berfungsi untuk melihat adanya pengaruh simultan antara semua variabel independen terhadap variabel dependen.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Kuesioner yang disebar ke 15 BPR se-Kecamatan Mengwi, Badung sebanyak 76, terdapat 12 kuesioner yang tidak kembali, yang artinya jumlah kuesioner yang digunakan untuk analisis penelitian sebanyak 64 kuesioner. Guna mengantisipasi adanya perbedaan karakteristik jawaban

antara responden yang mengisi kuesioner dengan responden yang tidak, maka perlu adanya uji *non response bias*.

Tabel 1. Tabel Sebaran Kuesioner

Keterangan	Jumlah	Persentase (%)
Kuesioner yang disebar	76	100 %
Kuesioner yang tidak dikembalikan	12	16%
Kuesioner yang dikembalikan	64	84%
Kuesioner pengisian tidak lengkap	-	-
Kuesioner yang digunakan dalam analisis	64	84%

Sumber : Data Primer (Diolah)

Statistik deskriptif memberikan gambaran pendistribusian data yang terdiri atas nilai minimum, nilai maksimum, nilai rata-rata, dan nilai standar deviasi.

Tabel 2. Analisis Statistik Deskriptif

Variabel Penelitian	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Keahlian Pengguna (X ₁)	64	16,00	25,00	21,5781	1,94205
Kesesuaian Tugas (X ₂)	64	15,00	25,00	20,2031	2,28993
Budaya Organisasi (X ₃)	64	15,00	20,00	17,2500	1,62324
Kinerja Karyawan (Y)	64	14,00	25,00	20,7813	2,25704
Valid N (listwise)	64				

Sumber: Lampiran 5

Berdasarkan Tabel diatas dapat diketahui hasil analisis statistik deskriptif variabel penelitian sebagai berikut:

1. Keahlian Pengguna (X₁) yang berasal dari 64 responden menghasilkan nilai *minimum* sebesar 16,00, nilai *maximum* sebesar 25,00, *mean* sebesar 21,5781 dan standar deviasi sebesar 1,94205.
2. Kesesuaian Tugas (X₂) yang berasal dari 64 responden menghasilkan nilai *minimum* sebesar 15,00, nilai *maximum* sebesar 25,00, *mean* sebesar 20,2031 dan standar deviasi sebesar 2,28993.
3. Budaya Organisasi (X₃) yang berasal dari 64 responden menghasilkan nilai *minimum* sebesar 15,00, nilai *maximum* sebesar 20,00, *mean* sebesar 17,2500 dan standar deviasi sebesar 1,62324.
4. Kinerja Karyawan (Y) yang berasal dari 64 responden menghasilkan nilai *minimum* sebesar 14,00, nilai *maximum* sebesar 25,00, *mean* sebesar 20,7813 dan standar deviasi sebesar 2,25704.

Uji validitas dilakukan terhadap 64 orang responden dengan cara mengkorelasikan antar skor item instrumen dengan skor total seluruh item pertanyaan. Hasil perhitungan nilai *pearson correlation* dari setiap butir pernyataan dalam kuisisioner menunjukkan bahwa perhitungan nilai

pearson correlation dari tiap-tiap butir pertanyaan atas variabel keahlian pengguna, kesesuaian tugas, budaya organisasi, dan kinerja karyawan besarnya di atas 0,3. Hal ini menunjukkan bahwa semua butir pernyataan dalam kuisisioner tersebut dapat dikatakan valid.

Nilai *cronbach alpha* instrumen penelitian untuk variabel keahlian pengguna=0.660, kesesuaian tugas=0.648, budaya organisasi=0.611, dan kinerja karyawan=0.735. Dari angka *cronbach alpha* diketahui bahwa variabel tersebut memiliki nilai diatas 0.60 yang berarti bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel.

Hasil *t-test* variabel X1 sebesar 0,647, hasil *t-test* variabel X2 sebesar 0,336, Nilai *t-test* variabel X3 sebesar 0,826, dan nilai *t-test* variabel Y sebesar 0,416. Seluruh variabel tersebut menunjukkan hasil *t-test* $p > 0,05$ yang berarti tidak adanya perbedaan jawaban antar kedua kelompok sehingga dapat dikatakan sampel yang digunakan telah memenuhi syarat representasi populasi.

Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan uji statistik *Kolmogorov-Smirnov*, kriteria uji ini yaitu membandingkan tingkat signifikansi dengan tingkat *alpha* yang digunakan, dimana data dinyatakan berdistribusi normal jika $sig. > 0,05$ (Ghozali, 2006).

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

		<i>Unstandardized Residual</i>
<i>N</i>		64
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	0E-7
	<i>Std. Deviation</i>	1.42863806
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	0.128
	<i>Positive</i>	0.128
	<i>Negative</i>	-0.083
<i>Kolmogorov-Smirnov Z</i>		1.021
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		0.248

Sumber: Lampiran 4

Berdasarkan data pada Tabel 3, terlihat nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 yaitu sebesar 0,248 yang berarti bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini telah terdistribusi normal.

Tabel 4. Uji Multikolinearitas

<i>Model</i>	<i>Collinearity Statistics</i>	
	<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
Keahlian Pengguna (X ₁)	0,655	1,528
1 Kesesuaian Tugas (X ₂)	0,933	1,072
Budaya Organisasi (X ₃)	0,693	1,443

Sumber: Lampiran 4

Berdasarkan data pada Tabel 4, dapat dijelaskan bahwa nilai *tolerance* seluruh variabel lebih besar dari 10% (X₁=0.655; X₂=0.933; X₃=0.693) dan nilai VIF lebih kecil dari 10

($X_1=1.528$; $X_2=1.072$; $X_3=1.443$) yang dapat diartikan tidak adanya multikolinieritas antar variabel independen.

Uji Heteroskedastisitas pada penelitian ini dilakukan melalui uji Glejser. Apabila nilai Sig. diatas 0,05 maka model penelitian terbebas dari heteroskedastisitas.

Tabel 5. Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized		Standardized	T	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2,791	1,749		1,596	0,116
1 Keahlian Pengguna (X_1)	-0,119	0,080	-0,234	-1,496	0,140
Kesesuaian Tugas (X_2)	0,008	0,057	0,018	0,134	0,894
Budaya Organisasi (X_3)	0,038	0,093	0,062	0,406	0,686

Sumber: Lampiran 4

Berdasarkan data pada Tabel 5 terlihat bahwa setiap variabel independen menunjukkan nilai Sig. diatas 0,05 atau sebesar $X_1=0.140$; $X_2=0.894$; $X_3=0.686$ yang artinya bahwa penggunaan model regresi dalam penelitian ini tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized		Standardized	T	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-3,513	2,577		-1,363	0,178
Keahlian Pengguna (X_1)	0,366	0,117	0,315	3,120	0,003
Kesesuaian Tugas (X_2)	0,407	0,083	0,413	4,879	0,000
Budaya Organisasi (X_3)	0,474	0,136	0,341	3,471	0,001
R	0,774				
Adjusted R Square (R^2)	0,579				
F-hitung	29,919				
Sig. F	0,000				

Sumber: Lampiran 5

Berdasarkan data pada Tabel 6, diperoleh persamaan regresi linier berganda, berikut ini: $Y = -3,513 + 0,366 (X_1) + 0,407 (X_2) + 0,474 (X_3) + e$, yang dijelaskan sebagai berikut:

- Konstanta sebesar -3,513 artinya jika keahlian pengguna, kesesuaian tugas dan budaya organisasi nilainya adalah 0 (nol), maka kinerja karyawan nilainya sebesar -3,513.
- Koefisien regresi variabel keahlian pengguna sebesar 0,366 artinya jika variabel independen lainnya nilainya tetap dan keahlian pengguna mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,366 satuan.
- Koefisien regresi variabel kesesuaian tugas sebesar 0,407 artinya jika variabel independen lainnya nilainya tetap dan kesesuaian tugas mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,407 satuan.

d. Koefisien regresi variabel budaya organisasi sebesar 0,474 artinya jika variabel independen lainnya nilainya tetap dan budaya organisasi mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,474 satuan.

e. Uji Kelayakan Model (Uji F)

Uji F -test menunjukkan F_{hitung} sebesar 29.919 dengan Sig. 0,000. Nilai F -test yang berfungsi dalam mengetahui keterkaitan antara variabel bebas dengan variabel terikat menunjukkan hasil 29.919 dengan Sig. 0,000. Sehingga dapat diartikan bahwa penggunaan model dalam penelitian ini adalah layak. Angka *Adjusted R-Square* sebesar 0.579 menunjukkan bahwa 57,9% variabel independen dijelaskan oleh variabel dependen, sedangkan sisanya sebesar 42,1% dijelaskan oleh variabel atau faktor lain.

Uji t dilakukan guna melihat secara langsung ada tidaknya pengaruh signifikan variabel independen terhadap variabel dependen. Untuk koefisien parameter variabel keahlian pengguna (X_1) = 0.366 dan sig = 0.003, maka diambil kesimpulan bahwa variabel keahlian pengguna (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Untuk koefisien parameter variabel kesesuaian tugas (X_2) = 0.407 dan sig = 0,000, sehingga diperoleh kesimpulan bahwa variabel kesesuaian tugas (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Untuk koefisien parameter variabel budaya organisasi (X_3) = 0.474 dan sig = 0,001, dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel budaya organisasi (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Keahlian Pengguna Terhadap Kinerja Karyawan Pengguna SIA

Sesuai dengan hasil penelitian di mana nilai koefisien parameter variabel keahlian pengguna sebesar 0.366 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.003, maka dapat diartikan bahwa variabel keahlian pengguna berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa peningkatan terhadap keahlian pengguna berdampak terhadap peningkatan kinerja karyawan. Keahlian pemakai ialah suatu tindakan yang dilakukan berdasarkan target yang telah ditentukan sebelumnya atau sesuai dengan kemampuan pemakai. Adanya pengaruh keahlian dapat diartikan semakin meningkatna keahlian maka tingkat kinerja individual teknologi SIA pun semakin meningkat. Mengopersikan teknologi SIA di perusahaan dapat berjalan efektif jika karyawan menguasai dan ahli dalam menggunakan komputer. Hasil penelitian tersebut mendukung penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Maha Putra (2016), Pratama (2013),

Baskoro (2015), dan Raharjo (2015) menunjukkan bahwa peningkatan keahlian mampu mempengaruhi kinerja individual teknologi SIA secara positif.

Pengaruh Kesesuaian Tugas Terhadap Kinerja Karyawan Pengguna SIA

Sesuai dengan hasil penelitian di mana nilai koefisien parameter kesesuaian tugas sebesar 0.407 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000, maka dapat diartikan bahwa variabel kesesuaian tugas berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Hal tersebut memperlihatkan bahwa peningkatan terhadap kesesuaian tugas berdampak terhadap peningkatan kinerja karyawan. Hasil penelitian tersebut mendukung penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Puji Astuti (2014), Agnes Veriana (2016), dan Sridarmaningrum (2018) menunjukkan bahwa kesesuaian tugas berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pengguna SIA

Sesuai dengan hasil penelitian di mana nilai koefisien parameter budaya organisasi sebesar 0.474 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,001, maka dapat diartikan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa peningkatan terhadap budaya organisasi berdampak terhadap peningkatan kinerja karyawan. Dengan adanya budaya organisasi maka dapat memengaruhi kinerja karyawan sebuah perusahaan. Hasil penelitian tersebut mendukung penelitian Cahyana (2017) dan Baba (2012) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Sesuai dengan hasil pembahasan pada bab sebelumnya, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Keahlian pengguna berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.
2. Kesesuaian tugas berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.
3. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan yang telah diuraikan di atas, maka diajukan beberapa saran yang diharapkan akan memberikan manfaat dalam meningkatkan kinerja karyawan pengguna sistem informasi akuntansi (SIA) pada BPR Se-Kecamatan Mengwi, Badung, yaitu:

1. Keahlian pengguna perlu ditingkatkan lagi, karena berdasarkan penelitian yang dilakukan terbukti memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan pada pada BPR Se-Kecamatan Mengwi, Badung dengan cara memberikan pelatihan kepada pegawai pada BPR Se-Kecamatan Mengwi, Badung dengan harapan agar dapat bersaing dengan lembaga keuangan lainnya dalam memberi pelayanan yang baik dan cepat pada nasabah serta sesuai dengan kemajuan teknologi saat ini.
2. Kesesuaian tugas perlu ditingkatkan sebab jika tugas yang dikerjakan dengan sistem informasi sesuai dengan prosedur yang ditetapkan, maka semakin meningkat kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Hal tersebut bisa dilakuakn dengan penempatan karyawan sesuai dengan kemampuan dan kompetensi yang dimiliki oleh masing-masing karyawan
3. Budaya organisasi juga perlu ditingkatkan, BPR Se-Kecamatan Mengwi, Badung hendaknya lebih memiliki prinsip dan berpegang teguh pada konsep, visi dan misi sehingga tujuan organisasi mampu diraih. Hal penting yang perlu diperhatikan ketika menjalankan kegiatan Organisasi yaitu komunikasi dan kerjasama. Selain itu penerapan sistem dalam suatu organisasi haruslah mendukung tugas–tugas dalam organisasi tersebut.
4. Penelitian selanjutnya dapat meneliti variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti komitmen, kepemimpinan, kepuasan pengguna, efektivitas sistem informasi akuntansi (SIA) dan kecanggihan teknologi informasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Amanda, Budiwibowo. 2017. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PDAM Taman Sari Kota Madiun. *Jurnal Akuntansi dan Pendidikan Vol.6 No.1 Hlmn.1-12*.
- Baba, Ali. 2018. Pengaruh Kompetensi, Komunikasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Semen Bosowa Maros. *Jurnal Ekonomi dan Keuangan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi STIE-YPUP Makassar*. ISSN 1411-0393.
- Cahyana, Jati. 2017. Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana Vol.18.2. Februari (2017): 1314-1342*.
- Cahyani, 2019. Budaya Organisasi Memoderasi Kualitas Penerapan Sistem Informasi Akuntansi dan Kepercayaan Teknologi Informasi pada Kinerja Karyawan Pengguna Sistem Informasi Akuntansi. Skripsi. Universitas Hindu Indonesia.
- Cnn Indonesia. 2019. Kinerja Memburuk, OJK Cabut Izin BPR Calliste Bestari di Bali. <https://www.cnnindonesia.com/ekonomi/20190813144300-78420905/kinerja-memburuk-ojk-cabut-izin-bpr-calliste-bestari-di-bali>, diakses pada 26 November 2019.
- Darodjat, Achmad Tubagus. (2015) . Konsep – Konsep Dasar Manajemen Personalialia. Bandung: Anggota Ikapi.
- Davis, F.D. 1989. Perceived Usefulness, Perceived Ease of Use, and Acceptance of Information System Technology. *Management Information Systems Quartely*, 13(3), pp:319-339.
- Dwitrayani, Widanaputra, Putri. 2017. Pengaruh Kecanggihan Teknologi Informasi, Partisipasi Manajemen, Budaya Organisasi dan Kepuasan Pengguna Pada Efektifitas Sistem Informasi Akuntansi Bank Perkreditan Rakyat di Kabupaten Badung. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana 6.1 (2017):197-222*.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Jogiyanto. 2008. *Model Kesuksesan Sistem Teknologi Informasi*. Yogyakarta: Andi.
- Jogiyanto. 2010. Analisis dan Desain, Sistem Informasi: Pendekatan Terstruktur Teoridan Praktik Aplikasi Bisnis. Yogyakarta: Andi.
- Jumaili, Salman. 2005. “Kepercayaan Terhadap Teknologi Sistem Informasi Baru Dalam Evaluasi Kinerja Individual” *Kumpulan Materi Simposium Nasional Akuntansi VIII, Solo, 15-16 September*.
- Maha Putra, Dwiana Putra. 2016. Pengaruh Efektifitas Penggunaan, Keahlian Pengguna Dan Kualitas Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana, Vol.17.2. November (2016): 1516-1545*.
- Marlinawati, Ni Made Ayu. 2013. Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi, Efektifitas Sistem Informasi Akuntansi, Kepercayaan atas Sistem Informasi Akuntansi, dan Kesesuaian Tugas pada Kinerja Karyawan Lembaga Perkreditan Desa Di Kabupaten Badung. *E-Journal Akuntansi Universitas Udayana*.
- Putra Wiguna, Dharmadiaksa. 2016. Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Individual Dengan Budaya Organisasi Sebagai Pemoderasi. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana. Vol.17.1. Oktober (2016): 798-824*.
- Pratama, Gede Aditya Puja dan I Made Sadha Suardikha. 2013. Keahlian Pemakai Komputer dan Kenyamanan Fisik dan Tingkat Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan. ISSN: 2302-8556. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*. 5(2), pp: 361-381.
- Pratami, Luh Ayu Regita. 2018. Budaya Organisasi Memediasi Kualitas Penerapan Sistem Informas Akuntansi dan Kepercayaan Teknologi Informasi Pada Kinerja Karaywan. *E-Journal Akuntansi Universitas Udayana*, 22(2), h: 1032-1058.
- Raharjo, Puguh Bayu. 2015. Pengaruh Efektivitas Penggunaan dan Kepercayaan, dan Keahlian Terhadap Kinerja Individual Teknologi Sistem Informasi Akuntansi Pada Rumah Sakit di

- Kabupaten Sukoharjo. *Jurnal Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas uhammadiah Surakarta*.
- Rahmawati, Nela Pima. Swasto, Bambang. Prasetya, Arik. 2014. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara. *Jurnal Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya*.
- Robbin, Stephen. 1996. *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi-Aplikasi. Jilid 2 Edisi Bahasa Indonesia*. Jakarta : Prenhallindo.
- _____, 2003. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- _____, 2006. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P., 2003. *Organizational Behavior, Elevent Edition, International Edition, Pearson Education inc., San Diego State University*, Upper Saddle River, New Jersey.
- Sugiyono 2012, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Ismanto, Agus. 2010. *Pemanfaatan Teknologi Informasi Berpengaruh terhadap Kinerja Individu Mahasiswa Jurusan Akuntansi STIE Perbanas Surabaya*. Skripsi Fakultas Ekonomi Sekolah Tinggi Ekonomi Perbanas Surabaya.
- Sridarmaningrum, Widhiyani. 2018. Pengaruh Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi, Kesesuaian Tugas, Kenyamanan Fisik dan Lingkungan Kerja pada Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana Vol.23.3.Juni (2018): 1955-1979*. ISSN: 2302-8556.