

**PENGARUH PENERAPAN SISTEM INFORMASI AKUNTANSI,  
PENGENDALIAN INTERNAL, KOMPLEKSITAS TUGAS, DAN  
BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
( STUDI KASUS PADA PD. DIAMOND SEMARANG )**

**Oei, Wulan Anjani**

Program Studi Akuntansi, Universitas AKI

**Abstrak**

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

Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PD. Diamond Semarang yang berjumlah 45 orang. Metode yang di gunakan pada penelitian ini adalah sensus, maka sampel dalam penelitian ini sebesar 45 orang yang terdiri dari divisi *accounting*, divisi penagihan, divisi marketing dan divisi gudang. 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 R<sup>2</sup>* sebesar 0,701 yang berarti 70,1% kinerja karyawan dapat dijelaskan 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 : **Oei, Wulan Anjani**

Email address : [122140001@unaki.ac.id](mailto:122140001@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 ini yaitu 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, membutuhkan 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 diterapkan 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 (Kasandra 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, 2015:58). 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 (2014:57) 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 konsisten 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 (2016:802) 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.

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 PD. Diamond Semarang)”**.

Sebagaimana dengan paparan pada latar belakang tersebut, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh penerapan sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan pada PD. Diamond Semarang?
2. Bagaimana pengaruh jalannya sistem pengendalian internal terhadap kinerja karyawan pada PD. Diamond Semarang?
3. Bagaimana pengaruh kompleksitas tugas terhadap kinerja karyawan pada PD. Diamond Semarang?
4. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PD. Diamond Semarang?

## **LITERATUR**

### **Sistem Informasi Akuntansi (SIA)**

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 info 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."

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Sistem Informasi Akuntansi merupakan proses transaksi keuangan dan transaksi non keuangan yang mempengaruhi pemrosesan transaksi keuangan dan terdapat pemrosesan data di dalamnya. Yaitu berupa sistem yang digunakan untuk mengumpulkan, mengolah, dan melaporkan informasi terkait dengan aspek keuangan akan kegiatan bisnis.

### **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).

### **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 (Moeheriono dalam Ika Listiana, 2017).

Menurut Robbins dalam Lastris Andayani (2016:4), kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

#### **Kontribusi Kinerja**

Kontribusi kinerja sumber daya manusia memberikan kontribusi kepada organisasi yang lebih dikenal dengan kinerja. Menurut Maltis dan Jackson (2002) kinerja karyawan adalah seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk:

1. Kuantitas Keluaran
2. Kualitas Keluaran
3. Jangka Waktu Keluaran
4. Tingkat Kehadiran di Tempat Kerja
5. Kerjasama

#### **Penilaian Kinerja**

Mangkunegara (2000:67) menyatakan bahwa ukuran yang perlu diperhatikan dalam penilaian kinerja antara lain: Kualitas kerja, Kuantitas Kerja, Tanggungjawab, Inisiatif, Kerja sama, Ketaatan.

#### **Pengukuran Kinerja**

Pengukuran kinerja menurut Sutrisno (2009), pengukuran kinerja diarahkan pada enam aspek yaitu: (a). Hasil kerja: tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan, (b). Pengetahuan pekerjaan: tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja, (c). Inisiatif: tingkat inisiatif selama menjalankan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul, (d). Kecakapan mental: tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada, (e). Sikap: tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan, (f). Disiplin waktu dan absensi: tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.

#### **Kompleksitas Tugas**

Terdapat beberapa definisi lain tentang kompleksitas tugas, antara lain yaitu kompleksitas tugas dapat didefinisikan sebagai fungsi dari tugas itu 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 junior 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*).

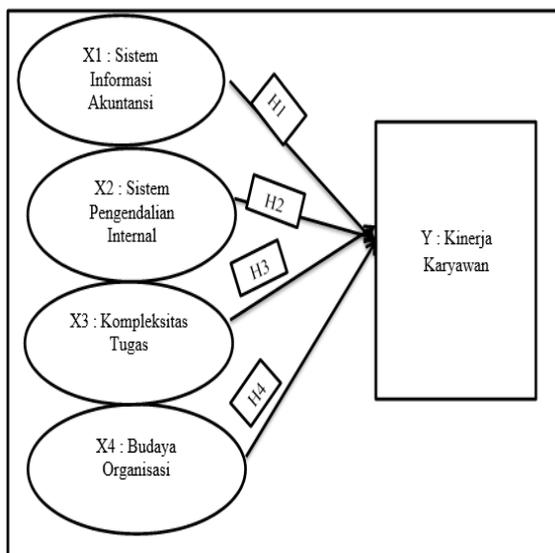
## Budaya Organisasi

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.

## Kerangka Pikir Teoritis



## Hipotesis

- H1 : Penerapan Sistem informasi akuntansi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PD Diamond Semarang.
- H2 : Sistem Pengendalian Internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan pada PD Diamond Semarang.
- H3 : Kompleksitas Tugas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PD Diamond Semarang.
- H4 : Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PD Diamond Semarang

## METODOLOGI

### Jenis dan Sumber Data

Dalam penelitian ini data yang akan digunakan adalah :

#### 1. Data Primer

Data ini harus dicari melalui narasumber atau dalam istilah teknisnya responden, yaitu orang yang kita jadikan objek penelitian atau orang yang kita jadikan sebagai sarana mendapatkan informasi ataupun data (Narimawati, SE., M.Si 2008). Sumber data primer dari penelitian ini dapat diperoleh dari wawancara dan observasi yang nantinya akan diolah lagi oleh penulis dan di jadikan data primer untuk di lakukan penelitian.

#### 2. Data Sekunder

Adalah data yang diperoleh secara tidak langsung atau melalui pihak lain, atau laporan historis yang telah di susun dalam arsip yang dipublikasikan atau tidak dalam bentuk yang sudah jadi, sudah dikumpulkan dan diolah oleh pihak lain (Santoso dan Tjiptono, 2001). Sumber data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini adalah berupa jurnal dan informasi dokumentasi lain berupa gambar yang dapat diambil melalui sistem *online* (internet).

### **Teknik Pengumpulan Data**

Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut :

1. Observasi
2. Wawancara
3. Dokumentasi
4. Kuesioner

### **Populasi dan Sampel**

#### **Populasi**

Terdapat dua jenis populasi, yaitu populasi terbatas dan populasi tak terbatas (tak terhingga).

1. Populasi terbatas yaitu mempunyai sumber data yang jelas batasnya secara kuantitatif sehingga dapat dihitung jumlahnya.
2. Populasi tak terbatas yaitu sumber datanya tidak dapat di tentukan batasan- batasannya sehingga relatif tidak dapat dinyatakan dalam bentuk jumlah.

Dengan demikian penulis memutuskan bahwa populasi yang akan di analisis adalah seluruh karyawan PD.DIAMOND Semarang yang berjumlah 45 orang.

#### **Sampel**

Penelitian ini menggunakan seluruh sampel yang ada pada perusahaan dan menjadi penelitian populasi sampel dari seluruh jumlah populasi yaitu, 45 karyawan yang ada pada PD.DIAMOND Semarang dengan beberapa divisi karyawan yang ada.

#### **Teknik Sampling**

Metode yang digunakan dalam penarikan sampel ini adalah sampling jenuh atau sensus.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil uji penelitian secara parsial (Uji T), dapat diketahui bahwa nilai 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 PT.Diamond Semarang selalu melakukan pengawasan terhadap semua sistem yang ada yang sudah di tentukan SOP perusahaan sistem informasi akuntansi yang ada di PD.Diamond 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%.

### **Pengaruh Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil uji penelitian secara parsial (Uji T), dapat diketahui bahwa nilai 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, PD. Diamond

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 PD. Diamond 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%.

### **Kompleksitas Tugas Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil uji penelitian secara parsial (Uji T), dapat diketahui bahwa nilai 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, PD. Diamond 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 PD. Diamond juga memberikan *reward* kepada karyawan yang dapat mengerjakan tugas yang di berikan secara baik akan mendapat bonus di luar gaji 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%.

### **Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil uji penelitian secara parsial (Uji T) dapat diketahui bahwa nilai 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 PD. Diamond memperlakukan para karyawan dengan baik dapat di lihat dengan banyaknya karyawan senior yang ada dengan kata lain parakaryawan merasa nyaman dengan budaya organisasi yang ada pada PD. Diamond.

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%.

## **SIMPULAN**

Berdasarkan analisis dan pembahasan yang sudah di lakukan pada penelitian mengenai analisis pengaruh sistem informasi akuntansi, sistem pengendalian internal, kompleksitas tugas, budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, didapat kesimpulan bahwa berdasarkan Uji Regresi Linier Berganda Uji T maka :

1. Sistem Informasi Akuntansi ( $X_1$ ) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 1,912 dengan nilai signifikan sebesar 0,063.
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.

## **REFERENCES**

- 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.
- 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 Intern terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Brother Silver.
- 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
- 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>.
- Porwani, Sri. 2010. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tambang Batubara Bukit Asam (PERSERO) Tanjung Enim. *Orasi Bisnis Edisi ke-2*. Vol. 11; No.2.
- 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. Pengaruh Budaya Organisasi , Gaya Kepemimpinan dan Pengendalian Intern Terhadap Penerapan Good Governance Serta Dampaknya Pada Kinerja Manajerial ( Studi pada Universitas Jendral Soedirman)". *Skripsi*
- 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.
- Trimiati, 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.