

**ANALISIS KINERJA KARYAWAN MELALUI FAKTOR-FAKTOR BUDAYA
ORGANISASI DAN KUALITAS SISTEM INFORMASI AKUNTANSI
(Studi Pada Badan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Bandung)**

Ari Bramasto^{1*}, Neni Astini², Puti Harisssa³

¹Jurusan Akuntansi, Universitas Langlangbuana, Bandung

²Jurusan Manajemen, Universitas Langlangbuana, Bandung

³Jurusan Manajemen, Universitas Langlangbuana, Bandung

*aribramastogc2020@gmail.com

ABSTRACT

This research take a look at examines the elements that have an effect on the overall performance of personnel of the Regional Financial and Asset Agency of Bandung Regency, particularly via Work Culture and Accounting Information Systems. The studies approach used on this studies is descriptive verification, in the meantime the approach of evaluation used is a couple of linear regression the usage of the IBM SPSS 23 software. This take a look at used purposive sampling with a complete of forty six respondents. The outcomes indicated that the paintings subculture and accounting statistics gadget had a high-quality and giant impact on worker overall performance.

Keywords: Work Culture; Quality of Accounting Information Systems; Employee performance

ABSTRAK

Kajian penelitian ini berupa beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai lembaga keuangan dan aset di wilayah Bandung khususnya melalui kualitas budaya kerja dan sistem informasi akuntansi. Metode penelitian yang dipakai pada penelitian ini merupakan naratif verifikatif, & metode analisis yang dipakai merupakan regresi linier berganda menggunakan memakai perangkat lunak IBM SPSS 23. Penelitian ini memakai sampel sebesar 46 responden. Hasil penelitian menampakan bahwa kualitas budaya kerja & sistem berita akuntansi berpengaruh signifikan & positif terhadap produktivitas kerja karyawan.

Kata Kunci: Budaya Kerja; Kualitas Sistem Informasi Akuntansi; Kinerja Karyawan

Jurnal Akun Nabelo:
Jurnal Akuntansi Netral, Akuntabel, Objektif
Volume 4/Nomor 2/Januari 2022
Jurusan Akuntansi FEB Universitas Tadulako



A. PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh budaya organisasi, manajemen mutu, personel, dan sistem informasi. Salah satu faktor terpenting bagi kelangsungan hidup suatu organisasi adalah produktivitas karyawan (laborproductivity). Tanpa personel yang memenuhi syarat untuk melakukan tugas sesuai keterampilan dan pemberian tanggung jawab, organisasi tidak akan dapat beroperasi dengan cara terbaik. Dengan keterampilan, energi, dan kreativitas yang dibutuhkan oleh organisasi, serta dukungan sistem dan teknologi informasi yang baik dan efisien, Anda dapat meningkatkan kelangsungan hidup organisasi untuk mencapai tujuannya. (Dharmadiaksa & Wiguna, 2016).

Sumber daya manusia dapat dikatakan merupakan harta atau aset berharga sekali yang dimiliki oleh lembaga, organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu, banyak perusahaan, organisasi, maupun instansi pemerintahan yang mengedepankan dan berupaya terus untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia, termasuk kinerja karyawannya. Dalam upaya meningkatkan kinerja dari karyawan, organisasi harus memberikan perhatian khusus pada kepentingan karyawan yang memiliki berbagai macam kemampuan serta kebutuhan untuk dapat menjalankan tugasnya, dan upaya sebagai pendorong dan motivasi karyawan agar senantiasa berkeinginan untuk berdedikasi tinggi terhadap organisasi juga untuk meningkatkan kualitas dan kreativitas kinerja karyawan (Mansur, 2016).

Budaya perusahaan lazimnya berkaitan dengan nilai, sikap, norma, dan etika profesi yang berlaku bagi masing-masing karyawan. Komponen ini merupakan dasar dan kendali dari sikap, mentalitas, kerjasama tim dan interaksi antara lingkungan dengan karyawannya. Bila budaya organisasi efektif dan baik, akan menghasilkan dan menambah kualitas kerja karyawan, memungkinkan mereka untuk memberikan kontribusi yang sangat besar bagi organisasi. Produktivitas Budaya organisasi yakni budaya berkemampuan mempengaruhi dan memperkuat organisasi serta tercapainya tujuan organisasi itu sendiri (Arianty, 2015). Sistem informasi akuntansi dan budaya perusahaan sangat erat kaitannya dengan peningkatan efisiensi perusahaan dan produktivitas karyawan. Ketika perusahaan menggunakan sistem informasi akuntansi dan budaya organisasi, maka organisasi dapat menjamin kelangsungan hidup organisasi, mempertahankan dan meningkatkan eksistensi organisasi itu sendiri. Dengan penggunaan sistem informasi akuntansi dan penerapan budaya perusahaan, kinerja karyawan (Dewi Dkk, 2017).

Kualitas sistem informasi akuntansi tidak dapat beroperasi secara normal dan akurat sehingga menimbulkan penyimpangan dalam laporan keuangan pemerintah daerah. Pada semester pertama tahun 2017, Mahkamah Agung Auditor (SRC) menemukan bahwa 6,7% kementerian atau lembaga pemerintah (C/L) menyerahkan akun no comment (TMP), 8,9% dari akun terbatas C/L (WDP) dan hanya 74,84% K/L memiliki gelar unrated (WTP). Berdasarkan Keputusan Pemerintah RI Nomor 71 berkenaan dengan Standar Akuntansi Nasional dan Sistem Akuntansi tahun 2010, berbagai kementerian/lembaga telah menetapkan standar akuntansi (LKP) yang memadai dan andal berdasarkan Standar Akuntansi Pemerintahan (SAP). Mampu memproses transaksi yang diubah menjadi transaksi.

Fenomena korupsi yang terjadi di berbagai pemerintah daerah maupun K/L mengakibatkan negara mengalami kerugian materi hingga trilyunan rupiah. Faktor-faktor penyebabnya diantaranya kurangnya stabilitas organisasi, pengendalian dan pengawasan yang buruk, serta akibat budaya organisasi yang tidak efektif. Tentunya hal ini menjadi permasalahan yang harus segera dibenahi,

agar organisasi dapat mencapai tujuannya dengan baik dan berjalan sesuai yang ditetapkan.

Selanjutnya, fenomena mengenai kualitas sistem informasi akuntansi yang tidak berjalan dengan baik sehingga mengakibatkan sistem informasi akuntansi tidak detail dan tidak akurat adalah terjadi pada instansi pemerintahan dengan adanya kejanggalaan terhadap laporan keuangan pemerintah. Berdasarkan Laporan Hasil Pemeriksaan (LPH) sepanjang semester I tahun 2017, Badan Pemeriksaan Keuangan (BPK) menemukan ada 1.137 ketidakpatuhan dalam pengelolaan finansial negara. Dari jumlah tersebut ada 770 masalah yang berdampak terhadap finansial negara hingga mencapai angka Rp 3,41 triliun. Selain masalah ketidakpatuhan, BPK juga mencatat masih ada sebanyak 6,7 persen kementerian negara atau lembaga (K/L) yang laporan keuangannya tidak memiliki opini (TMP) dan 8,9 persen K/L yang memiliki laporan keuangan wajar dengan pengecualian (WDP) disamping 74,84 persen K/L yang memiliki laporan keuangan wajar tanpa pengecualian (WTP). Berdasarkan keterangan tertulis, BPK menyebutkan ada 3 sektor utama permasalahan yang berpengaruh kepada ketidakpatuhan penyusunan laporan keuangan terhadap undang-undang. Yang paling dominan adalah kelemahan sistem pengendalian pelaksanaan anggaran pendapatan dan belanja pada 81 K/L yang mencapai 43 persen dari 884 kasus yang ada. Yang kedua adalah kelemahan sistem pengendalian akuntansi dan laporan dengan detail pencatatan belum dilakukan atau tidak akurat dilakukan oleh sebanyak 61 K/L (146 masalah), proses penyusunan laporan keuangan tidak sesuai ketentuan di 53 K/L (166 masalah), sistem informasi akuntansi dan pelaporan yang tidak memadai di 36 K/L (64 masalah), dan sistem akuntansi dan pelaporan belum didukung SDM memadai di 5 K/L dan 5 masalah.

Fenomena mengenai kinerja karyawan, yang terjadi pada Instansi Pemerintah Kabupaten Pangkep, dengan mendapatkan Predikat CC Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP), membuat Dana Insentif Daerah (DID) melayang. Kabupaten ini kembali kehilangan anggaran miliaran rupiah dari pemerintah pusat. Karena nilai SAKIP tidak ada perubahan dari tahun sebelumnya maka hal tersebut yang dijadikan rekomendasi Kementerian Pendayagunaan dan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (KemenPAN-RB) kepada Kemenkeu. Selain tidak mendapatkan DID, nilai SAKIP yang tidak ada perubahan diakibatkan oleh akuntabilitas kinerja instansi yang rendah, ASN Pangkep juga terancam tidak mendapat TPP (Tambahan Penghasilan Pegawai). Hal tersebut karena predikat nilai SAKIP berdampak pada nilai reformasi birokrasi. Sementara nilai reformasi birokrasi juga dipastikan berdampak pada alokasi TPP.

Penulis belum menemukan sejauh ini penelitian menggunakan nama yang serupa dengan penelitian sebelumnya, tetapi melakukan penelitian dari perspektif yang berbeda. Penelitian sebelumnya oleh Muhammad Fawzi, Moch Mukeri Varso, dan Andi Tri Hariono (2016) menemukan bahwa budaya perusahaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan variabel baru yaitu kualitas sistem informasi, dan variabel terikatnya adalah produktivitas karyawan Biro Aset Kabupaten Bandung : Tingkat pengaruh budaya organisasi beserta kualitas sistem informasi akuntansinya terhadap kinerja pegawai Biro Keuangan dan Aset Kabupaten Bandung.

B. TINJAUAN PUSTAKA

Ridhotullah dan Jauhar dalam penelitiannya (2015 :103) mengemukakan bahwa budaya organisasi adalah desain suatu karakter sebuah organisasi yang memandu seluruh komponen organisasi agar dapat mengatur berbagai persoalan yang terjadi dalam organisasi. Sementara itu Torang (2016:107), diyakini bahwa

budaya organisasi adalah filosofi dasar dari sebuah organisasi, meliputi keyakinan, nilai, dan norma, serta dimensi sistem, dengan anggapan sebagai karakteristik utama dan dapat pula sebagai dasar individu atau kelompok. Melaksanakan kegiatan dalam organisasi. Memperhatikan pengertian diatas memperlihatkan bahwa budaya merupakan suatu alat tolak ukur agar dapat menunjukkan kemana arah organisasi tersebut, menunjukkan bagaimana pengelolaan sumber daya manusia dan sumber daya organisasi, agar dapat mendistribusikan apa saja yang boleh dilakukan kemudian dijadikan pula sebagai alat agar dapat menempuh dan menyelesaikan persoalan yang kemungkinan akan terjadi di lingkungan organisasi. Fungsi budaya organisasi (Ridhotullah, Jauhar, 2015c:108) Diantaranya: 1) Budaya berperan dalam menentukan batasan; 2) Budaya menjamin identitas anggota organisasi; 3) Budaya mendorong partisipasi yang tidak sempit; 4) Budaya dapat menambah stabilitas sistem sosial; 5) Budaya sebagai makna kreatif dan Mekanisme pembatasan.

Saat ini informasi dipakai sebagai alat untuk dapat mengurangi resiko suatu ketidakpastian yang akan dihadapi kepada seorang manajer dalam menjalankan dan memimpin organisasinya. Kesesuaian penelitian Anggraeni dan Irviani (2017:2) yang memperlihatkan bahwa kualitas sistem informasi merupakan kombinasi atau racikan yang disengaja dari orang, perangkat lunak, perangkat keras, jaringan komunikasi, dan kumpulan penggunaan data untuk mengintegrasikan, mengubah, dan mendistribusikan informasi dalam sebuah organisasi. Menurut Mariana dkk (2017:32), sistem informasi akuntansi merupakan penghubung ke semua metode, tabel, dan catatan, serta berfungsi sebagai alat pengolahan data keuangan dalam penggunaan laporan oleh organisasi dalam manajemen perusahaan. Aktivitas yang dilakukan dan digunakan sebagai alat bantu pengambilan keputusan. Wahjono dkk (2017:33) meyakini bahwa tujuan dari sistem informasi akuntansi itu sendiri adalah: 1) membentuk pengendalian internal yang terlembaga dalam budaya manajemen yang sehat; 2) mengumpulkan terlebih dahulu dan selanjutnya menyimpan data tentang aktivitas perusahaan dan keuangan; 3) mengintegrasikan data yang ditransformasikan menjadi penggunaan informasi dalam proses pengambilan keputusan perusahaan; 4) Mengawasi semua aspek bisnis, sehingga kualitas terjadi peningkatan pada sistem informasi akuntansinya, informasi yang diterima harus up-to-date, tepat, rinci dan akurat. Rommey & Steinbart (TMBooks, 2017b: 5) percaya bahwa kualitas sistem informasi akuntansi mutakhir, lengkap, andal tepat waktu, dapat dipahami, dapat diakses dan dapat diverifikasi.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Samsuddin (2018) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah output atau peringkat pencapaian seseorang selaku totalitas dalam rentang waktu khusus dibandingkan dengan intensi yang telah disetujui bersama-sama. Selain itu, Samsuddin (2018) juga menunjukkan bahwa indikator kinerja terdiri dari kualitas kerja, peluang (*Pomptnees*), inisiatif (inisiatif), keterampilan (potensi) dan komunikasi (komunikasi). Handani memperkenalkan *Accounting Information on Employee Performance et al* (2017) dan menemukan bahwa kualitas pada sistem informasi akuntansi berdampak positif terhadap produktivitas karyawan, karena sistem informasi khususnya akuntansi dapat meningkatkan kecepatan, fleksibilitas, kelengkapan dan keakuratan informasi yang dihasilkan oleh karyawan. Oleh karena itu, banyak aspek yang menggunakan sistem informasi akuntansi untuk mencapai keunggulan organisasi.

Berdasarkan kerangka teori dan struktur di atas, penetapan hipotesis penelitian ini dirinci sebagai berikut:

- H1 : Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- H2 : Kualitas sistem informasi akuntansi berpengaruh terhadap produktivitas pegawai.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan kualitas sistem informasi akuntansi terhadap kinerja pegawai Biro Keuangan dan Aset Kabupaten Bandung.

C. METODE PENELITIAN

Penggunaan Metode pada penelitian ini memanfaatkan metode kuantitatif dan metode survei.

Kelompok sasaran penelitian ini adalah kelompok demografi yang kemudian diolah sebagai sampel yaitu Biro Keuangan dan Aset Daerah Bandung dengan jumlah pegawai sebanyak 87 orang. Sugiyono (2019:127) berpendapat bahwa sampel merupakan bagian integral dari karakteristik dan ukuran populasi, maka pengambilan sampel berdasarkan populasinya sebaiknya harus representatif. Penggunaan rumus dasar slovin $n = n: (1 + .e^2)$ dalam penelitian ini 46 orang. Narasumber yang digunakan dalam penelitian ini adalah staf fungsional umum BKAD Bupati Bandung, manajer dan pegawai bagian akuntansi, dan manajer bidang pelayanan, akuntan keuangan dan kasir BKAD.

Uji Validitas dan Realibitas

Ketika sebuah alat dapat mengumpulkan data variabel dan dapat secara akurat dan akurat mengukur persyaratan untuk variabel yang diinginkan, itu diverifikasi. Menurut Ghozali (2018:51), beliau mengatakan: "Uji validitas digunakan untuk mengukur keefektifan alat ukur (seperti angket)." Penulis menggunakan rumus product moment dari Pearson untuk mencari nilai korelasi. Hitungan r dibandingkan dengan tabel r , dimana $df = n-2$ dan sig 5%. Jika nilai r tabel < r hitung, maka kuesioner dianggap valid.

Menurut Riyanto dan Hatmawan (2020: 76), "Pengujian reliabilitas mendefinisikan instrumen dengan apa yang diukur oleh alat ukur. Artinya, meskipun alat ukur digunakan, dapat memberikan hasil yang sama." Dapat mengatasi semua masalah atau masalah. pada waktu bersamaan., sehingga penelitian dilanjutkan. Jika nilainya > 0,60, tes tersebut dianggap reliabel.

Metode Pengujian Data

Menurut Ghozali (2018:161), uji normalitas dalam model regresi berdistribusi normal menggunakan uji apakah variabel campuran atau variabel residual..

Ghozali (2018: 107) menjelaskan: "Uji multikolinearitas dibuat untuk menguji apakah contoh regresi memberitahuakan hubungan antara variabel independen. Model regresi yang baik wajib memberitahuakan bahwa tidak terdapat hubungan antara variabel penjelas. bila variabel berkorelasi, sehingga variabel-variabel tadi nir orthogonal. Variabel ortogonal merupakan variabel penjelas yang nilai hubungan antarvariabel penjelasnya merupakan nol. Uji Autokorelasi

Menurut Ghozali (2018: 111), penggunaan uji autokorelasi harus dilakukan untuk menguji korelasi antara kesalahan campuran (residual error) pada periode t dan kesalahan pada periode $t-1$ (periode sebelumnya) dalam model regresi linier. Ini disebut masalah autokorelasi. Tunjukkan autokorelasi. Selalu berhubungan dari waktu ke waktu. Autokorelasi terjadi karena sisa (kesalahan interferensi) tidak bergantung pada tiap-tiap pengamatan. Ini umum untuk data deret waktu.) Beberapa metode dapat digunakan. Ada beberapa metode untuk pendekteksian autokorelasi, yaitu: Uji Durbin-Watson (uji DW), Pengganda Lagrangian (uji LM), uji statistik Q, uji kinerja. Jika regresi memiliki autokorelasi, lakukan ini? Uji regresi yang baik tidak memiliki autokorelasi, uji Durbin-Watson (uji DW) digunakan dalam penelitian ini. Uji Durbin-Watson hanya digunakan untuk autokorelasi orde satu, membutuhkan perpotongan (konstanta) pada model regresi variabel antar variabel

penjelas dan tidak ada lagi. Hipotesis yang akan diuji: H0: tidak ada autokorelasi ($r = 0$) dan H1: autokorelasi ($r \neq 0$)

Menurut Ghazali (2018:137), uji heteroskedastisitas dirancang untuk menguji ada tidaknya ketidaksamaan varians residual dari tiap-tiap pengamatan dalam model regresi. Jika varians residual berlanjut dari satu pengamatan ke pengamatan berikutnya, itu disebut homoskedastisitas, dan jika perbedaannya disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah homoskedastisitas atau heteroskedastisitas. Sebagian besar data cross-sectional memuat heteroskedastisitas karena data ini mengumpulkan data variabel yang terkait dengan ukuran yang berbeda (kecil, sedang), yaitu ZPRED dengan SRESID.

Metode Analisis Data

Menurut Sugiyono (2019: 258) "Regresi linier berganda digunakan untuk menganalisis hubungan linier antara dua atau lebih variabel bebas dan satu atau lebih variabel bebas."

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2,$$

dimana X_1 : budaya perusahaan; X_2 : akuntansi Kualitas sistem informasi; Y : kinerja karyawan; R : titik batas adalah nilai batas, saat ini produktivitas karyawan (Y) pada variabel bebas (X_1, X_2) adalah nol; 1: selisih antara variabel X_1 dan variabel terikat Y Koefisien regresi berganda, jika variabel bebas X_2 dianggap konstan; 2: Jika variabel bebas X_2 dianggap konstan, koefisien regresi berganda antara variabel X_1 dan variabel terikat Y .

Menurut Ghazali (2018:95), Pengukuran kekuatan korelasi antara dua variabel atau lebih sebagai tujuan analisis korelasi. Dengan asumsi bahwa variabel kualitas sistem informasi dapat dihitung, maka koefisien korelasi parsial (X_2) antara variabel independen (budaya organisasi (X_1) dan kualitas sistem informasi akuntansi (X_2)) dan variabel dependen (produktivitas karyawan (Y)) adalah konstan.

Koefisien determinasi berguna menunjukkan pengaruh kontribusi antar variabel independen, dan kemudian diasumsikan bahwa faktor selain variabel dianggap konstanta untuk menghitung koefisien determinasi (KD). Jika nilai koefisien kopling (r^2) = 100% maka variabel bebas mempengaruhi variabel terikat, dan sebaliknya jika $r^2 = 0$, variabel bebas tidak mempengaruhi variabel terikat.

Hipotesis diuji dalam penelitian ini didasarkan pada penggunaan uji-t. Uji tersebut berguna menguji pengaruh signifikan variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y), kemudian digunakan uji statistik t untuk menguji, dan hasilnya adalah t tabel dengan α . Tingkat signifikansi relatif. 5%.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

a. Karakteristik Responden

Informasi karakteristik responden tersaji didasarkan pada pengelompokkan umur, jabatan, jenis kelamin, masa kerja dan pendidikan terakhir. Sebaran responden didapati lebih banyak responden wanita (57%), berumur diatas 41 sampai dengan 50 tahun (39%) dengan mayoritas berpendidikan S1 (74%). Dari sisi masa kerja didapatkan lebih banyak responden memiliki masa kerja diatas 10 tahun (57%).

b. Hasil Pengujian Validitas

Hasil verifikasi kuesioner yang terdiri dari 33 pertanyaan menunjukkan bahwa nilai total koefisien korelasi (korelasi) semua variabel (budaya organisasi, kualitas sistem informasi akuntansi, dan kinerja karyawan) dalam penelitian ini

lebih tinggi dari nilai kritis. Koefisien korelasi (r_{tabel}), sehingga kuesioner dinyatakan valid dan sesuai sebagai variabel pengukuran dalam penelitian ini.

c. Hasil Pengujian Reliabilitas

Nilai cronbach alpha semua variabel instrumental dalam penelitian ini >0,60, sehingga tersimpulkan bahwa semua variabel penelitian adalah robust, seperti tergambarkan di Tabel 1 di bawah ini.

Tabel 1
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach Alpha	Kesimpulan
1	X1	0,833	Reliable
2	X2	0,731	Reliable
3	Y	0,801	Reliable

Sumber: Data Diolah Oleh Penulis

d. Hasil Penelitian Deskriptif

Hasil deskriptif variabel Budaya Kerja, Kualitas Sistem Informasi Akuntansi, dan Kinerja Karyawan termasuk dalam kategori “baik” dengan rentang interval rata – rata masing – masing variabel yang menyatakan “setuju” adalah 1724 – 2128, 2035 – 2513, dan 1410 – 1741.

e. Nilai Asymp.Sig hasil uji normalitas, multikolinearitas, autokorelasi dan heteroskedastisitas. (2 tailed) Dari hasil uji normalitas data, uji Kolmogorov -Smirnov 0.100>0.05 dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. (X2) adalah 0,763 > 0,10. Variabel “budaya organisasi” (X1) dan “kualitas sistem informasi akuntansi” (X2) nilai VIF sekarang 1,311 < 10 ; jadi jika pengarah keputusan multikolinearitas berdasarkan pemeriksaan linier, kita dapat menarik model regresi tidak ada multikolinearitas Kesimpulannya. Kemudian dapat dilihat dari hasil pengujian bahwa nilai Durbin Watson adalah 2318, kemudian 4DU=2382, 4DL=2563. Oleh karena itu, DW antara DU <DW < 4DU (1,612 < 2,318 < 2,388) maka kita asumsikan bahwa H_0 yang berarti tidak terdapat autokorelasi dalam model regresi, terdapat pola, sehingga tersimpulkan , heteroskedastisitas di model regresinya tidak ada/ tidak terjadi.

f. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Hasil budaya organisasi (X1) dan kualitas sistem informasi akuntansi (X2) terhadap produktivitas pegawai (Y) Biro Keuangan dan Aset Kabupaten Bandung ditunjukkan pada Tabel 2. Berdasarkan tabel di atas dapat diperoleh beberapa persamaan regresi linier, misalnya $KK = 2,630 + 0,324 X_1 + 0,456 X_2$ $KK = 2,630$ yang artinya jika nilai budaya organisasi dan kualitas sistem informasi akuntansi bernilai 0 , nilai "produktivitas karyawan" adalah 2630. Dan $BO = 0,324$ yang artinya jika budaya organisasi berlipat ganda maka produktivitas karyawan meningkat sebesar 0,32%. Dan $KSIA = 0,456$ yang berarti kualitas sistem informasi akuntansi menjadi dua kali lipat, dan produktivitas meningkat sebesar 0,46%. Budaya organisasi dan kualitas sistem informasi akuntansi positif (di satu sisi).

Tabel 2

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

g. Hasil Uji Korelasi Parsial dan Korelasi Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2,630	5,890		-,446	,658
	Budaya Organisasi	,324	,086	,435	3,746	,001
	Kualitas Sistem Informasi Akuntansi	,456	,123	,431	3,712	,001

Setelah pengolahan data selesai dilakukan, terlihat hasil uji korelasi parsial menunjukkan bahwa terdapat nilai positif yang signifikan antara variabel independen (budaya organisasi, kualitas sistem informasi akuntansi) dan variabel dependen (efisiensi karyawan) yang masuk dalam kategori kuat. dengan nilai masing-masing 0,645 dan 0,643. ... Uji korelasi berganda digunakan untuk mengetahui derajat hubungan antara variabel budaya organisasi dan kualitas sistem informasi akuntansi (sekaligus) terhadap kinerja karyawan Koefisien korelasi yang dihitung adalah 0,747, menunjukkan pengaruh yang kuat. Selain itu, nilai probabilitas (perubahan alarm F) adalah 0,000L; 0,05, diputuskan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya kualitas budaya organisasi dan sistem informasi akuntansi sangat berhubungan dengan produktivitas karyawan.

h. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Hasil pengujian koefisien determinasi ditunjukkan pada Tabel 3. Hasil koefisien determinasi (R^2) adalah nilai $< 0,5$ yang berarti pengaruh antara budaya organisasi dengan kualitas sistem informasi akuntansi digunakan sebagai variabel bebas dan pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan digunakan sebagai variabel terikat.

Tabel 3
Perhitungan Koefisien Determinasi (R^2)

Variabel	R^2
Budaya Organisasi	0,416
Kualitas Sistem Informasi Akuntansi	0,413

Sumber: Data Diolah Oleh Penulis

i. Hasil Uji Hipotesis

Hasil pengujian hipotesis ditunjukkan pada Tabel 4, dimana H_1 (budaya perusahaan berpengaruh parsial terhadap produktivitas karyawan) dan H_2 (kualitas sistem informasi akuntansi berpengaruh parsial terhadap produktivitas karyawan). Diterima karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (2,01669).

Tabel 4

Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	t_{hitung}	Interpretasi
H ₁ Budaya Organisasi Kinerja Karyawan	3,746	Diterima
H ₂ Kualitas Sist.Inf. Akuntansi Kinerja Karyawan	3,712	Diterima

Sumber: Data Diolah Oleh Penulis

Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis deskriptif dan analisis verifikatif yang kemudian dibandingkan dengan teori dan hasil penelitian sebelumnya. Selain menggunakan hasil jawaban kuesioner dalam menanggapi permasalahan yang ada didalam penelitian, informasi terbuka dari hasil tanggapan responden sangat diperlukan sebagai tambahan pendukung sarana yang akan diajukan sebagai pemecahan masalah didalam penelitian.

Pembahasan Hasil Deskriptif Budaya Organisasi

Budaya Organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap keberhasilan pencapaian kinerja karyawan. Kebiasaan yang sering dilakukan oleh anggota organisasi, khususnya karyawan dapat membentuk nilai yang diyakini dalam organisasi, yang kemudian menjadi budaya organisasi. Kebiasaan tersebut akan menjadi pendorong ataupun penghambat bagi pengembangan dan pencapaian kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian mengenai budaya organisasi yang dilakukan pada Badan Keuangan dan Aset daerah Kabupaten Bandung (BKAD) sudah berjalan dengan baik. Bagian penyusun rencana kegiatan yang menjadi unit analisis dalam penelitian ini membuktikan bahwa dengan budaya organisasi yang baik akan menjadi pendorong efektivitas dan keberhasilan dari kinerja karyawan.

Kualitas Sistem Informasi Akuntansi

Kualitas sistem informasi akuntansi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Bandung. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa semakin baik kualitas sistem informasi akuntansi, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan bahwa adanya sistem informasi akuntansi yang berkualitas menjadi kekuatan bagi karyawan dalam mencapai keunggulan yang kompetitif, salah satunya dengan adanya pengembangan sistem informasi akuntansi yang menghubungkan atau menggabungkan teknologi dengan informasi menjadi faktor pendukung dalam membantu mengelola serta mengendalikan aktivitas didalam organisasi yang berhubungan dengan pengelolaan keuangan, serta dapat meningkatkan proses pengambilan keputusan.

Pembahasan Hasil Verifikatif Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian pada Badan Keuangan dan Aset Daerah (BKAD), analisis korelasi (R), menunjukkan bahwa adanya hubungan yang diperoleh budaya organisasi sebesar 0,416 atau 41,6%, dimana nilai korelasi berpengaruh positif, nilai korelasi yang positif menunjukkan antara variabel budaya organisasi ini

menunjang hasil kinerja karyawan. hasil uji hipotesis ini, menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dalam hasil penelitian diatas terdapat temuan mengenai budaya organisasi menunjukkan bahwa sudah dalam kategori baik, tetapi belum sepenuhnya sempurna. Hal tersebut disebabkan oleh beberapa faktor sebagai berikut:

1. Inovasi dan keberanian mengambil risiko, yang menunjukkan bahwa terdapat beberapa karyawan yang masih ragu-ragu atau belum mampu untuk mengeluarkan ide-ide baru, karena disebabkan oleh karyawan yang kurang tepat dalam hal perencanaan dalam inovasi akan terhambat yang mempengaruhi pada tingkat pengambilan risiko yang tidak efektif.
2. Perhatian terhadap detail, menunjukkan bahwa masih adanya beberapa karyawan yang kurang teliti dalam bekerja, masih mengabaikan hal-hal detail yang mengakibatkan adanya kesalahan dan ketidaksesuaian dalam hasil pekerjaan.
3. Berorientasi terhadap hasil, menunjukkan bahwa masih adanya beberapa karyawan yang masih kurang fokus dalam memperhatikan hasil pekerjaan, sehingga hasil yang didapat kurang maksimal.
4. Berorientasi terhadap manusia, menunjukkan bahwa masih adanya beberapa pengambilan keputusan dari organisasi dengan pertimbangan yang kurang matang, apa akibat yang akan didapat terhadap pengambilan keputusan tersebut.
5. Berorientasi terhadap tim, menunjukkan bahwa masih adanya beberapa karyawan kurang berkomunikasi, melakukan pekerjaan dengan individu, sehingga menghambat, dan mengurangi tingkat pemecahan masalah, dan pengambilan keputusan.
6. Agresivitas, menunjukkan bahwa masih adanya beberapa karyawan yang kurang efektif dalam bekerja, melakukan pekerjaan dengan santai, tidak sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.
7. Stabilitas, menunjukkan bahwa masih adanya beberapa karyawan yang masih kurang menjaga kestabilan suatu keadaan yang sudah berjalan baik.

Penerapan budaya organisasi yang baik yang diawali dengan kebiasaan-kebiasaan yang baik oleh setiap anggota organisasi, nilai-nilai dan cara-cara untuk menjalankan sesuatu dengan diterima oleh setiap anggota organisasi, maka akan membentuk kinerja yang baik, yang diharapkan oleh setiap organisasi. Kinerja karyawan baik dan efektif terbentuk dari budaya organisasi yang dipercayai atau menjadi pedoman bagi setiap karyawannya dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dalam organisasi.

Pengaruh Kualitas Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian pada Badan Keuangan dan Aset Daerah (BKAD), analisis korelasi (R), menunjukkan bahwa adanya hubungan diperoleh kualitas sistem informasi akuntansi sebesar 0,413 atau 41,3 % dimana nilai korelasi berhubungan positif. Nilai korelasi yang positif menunjukkan bahwa variabel kualitas sistem informasi akuntansi ini menunjang hasil kinerja karyawan. Hal tersebut membuktikan bahwa kualitas sistem informasi akuntansi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, semakin baik kualitas sistem informasi akuntansi, maka kinerja karyawan akan meningkat.

Dalam penelitian diatas terdapat temuan mengenai kualitas sistem informasi akuntansi menunjukkan bahwa sudah dalam kategori baik, akan tetapi belum sepenuhnya sempurna, masih terdapat hambatan-hambatan yang terjadi. Hal tersebut disebabkan oleh beberapa faktor sebagai berikut:

- 1) Relevan, menunjukkan masih ada beberapa informasi yang kurang relevan, dengan adanya kesalahan dalam pelaporan keuangan, kurang meminimalisir ketidakpastian, terhambatnya pelaporan data, dan mengakibatkan kinerja karyawan yang terhambat.
- 2) Andal, menunjukkan bahwa masih ada beberapa kesalahan atau bias dalam informasi, pelaporan keuangan, penginputan data dll.
- 3) Lengkap, menunjukkan bahwa masih ada beberapa informasi yang kurang lengkap, penyajian informasi yang belum berjalan dengan semestinya.
- 4) Tepat waktu, menunjukkan bahwa masih ada beberapa informasi yang disajikan tidak sesuai dengan waktu yang ditentukan dalam pengambilan keputusan yang diakibatkan oleh hambatan lain baik dari teknis maupun dari kinerja karyawannya.
- 5) Dapat dipahami, menunjukkan bahwa masih ada beberapa pengguna informasi yang kurang memahami informasi yang disajikan, beberapa format yang sulit untuk dipahami.
- 6) Dapat diverifikasi, menunjukkan bahwa masih ada beberapa informasi yang tidak sesuai dengan keadaan semestinya, sehingga informasi tidak dapat diverifikasi.
- 7) Dapat diakses, menunjukkan bahwa ada beberapa informasi yang tidak mudah diakses oleh pengguna informasi, yang disebabkan karena pengguna kurang memahami atau tidak mengerti untuk dapat mengakses informasi tersebut.

Peran kualitas sistem informasi akuntansi dalam organisasi dapat memberikan nilai tambah bagi pengguna yang kemudian menjadi dampak positif pada peningkatan kinerja karyawan. Hal tersebut membuktikan bahwa peningkatan kinerja karyawan tidak akan tercapai jika penerapan sistem informasi akuntansi tidak berjalan sesuai dengan kebutuhan pengguna. Sistem informasi akuntansi dikatakan efektif dan berkualitas jika informasi yang diberikan oleh sistem tersebut dapat memenuhi kebutuhan pengguna.

E. PENUTUP

1. Kesimpulan

Berdasarkan pengujian dan pembahasan di tetapkan beberapa kesimpulan dalam penjelasan berikut ini :

- a) Budaya organisasi (X1) selain berpengaruh positif disamping juga signifikan hasilnya pada produktivitas pegawai (Y) Biro Keuangan dan Aset Kabupaten Bandung. Nilai budaya tertinggi
- b) Kualitas sistem informasi akuntansi (X2) selain berpengaruh positif disamping juga signifikan hasilnya terhadap kinerja pegawai (Y) Biro Keuangan dan Aset Kabupaten Bandung.

2. Implikasi Manajerial

Setiap individu organisasi perlu menyadari kesalahan dan kekurangan dalam budaya organisasi dan kualitas sistem informasi akuntansi yang dihadapi organisasi sehingga masalah yang terkait dengan budaya organisasi dan kualitas sistem informasi akuntansi dapat diidentifikasi. sesuai dengan prosedur dan pedoman yang berlaku di organisasi. Jika budaya organisasi di perusahaan baik, kesalahan dalam organisasi, terutama dalam pengambilan keputusan, dapat diminimalkan dan ketika kualitas sistem informasi akuntansi meningkat, kinerja

karyawan sejalan mengalami peningkatan juga dan pengambilan keputusan meningkat.

3. Saran untuk Penelitian Berikutnya

Selain itu, diperlukan penelitian yang lebih kompetitif untuk mendukung penelitian ini, khususnya yang berkaitan dengan penambahan variabel bebas sehingga diperoleh model yang mampu menggambarkan faktor-faktor yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggraeni, E. Y., dan Irviani, R. (2017). *Pengantar Sistem Informasi*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Arianty, N. (2014). "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai". *Jurnal Manajemen & Bisnis*.14(2), 1693-7619.
- Dewi, Putri. S. Yuniarta. Gede. A & Wirakrama. Ananta. (2017). "Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi". *E-Jurnal S1 Ak Universitas Pendidikan Ganesha*. 7(1).
- Fauzi, M. Warso. Mukeri, M & Haryono, Tri. (2016). "Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening". *JOM*. 2(2).
- Ghozali, Imam . (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: BP Universitas Diponogoro.
- Handani, N. Kristanto, dan Djoko. Sunarko, M. (2017). "Pengaruh Kualitas Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan". *JASTI* 13(3).
- Mansur, M. (2016). Pengaruh Kapasitas Sumber Daya Manusia & Pemanfaatan Teknologi Infomasi Terhadap Kinerja Instansi Pemerintah". *Jurnal Studi Pemerintahan*. 4(1).
- Mariana, Et al. (2017). *Sistem Informasi Akuntansi Teori & Praktikal*. Surabaya: UM Surabaya.
- Ridhotullah, S., & Jauhar, M. (2015). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: PP.
- Rismawati, & Mattalata. (2018). *Evaluasi Kinerja*. Makasar: Celebes Media Perkasa.
- Riyanto, S. & Hatmawan, A. (2020). *Metode Riset Penelitian Kuantitatif Penelitian DI Bidang Manajemen, Teknik, Pendidikan & Eksperimen*. Yogyakarta: DP
- Romney, M., & Steinbart, P. (2015). *Sistem Informasi Akuntansi* . Jakarta: Selemba Empat.
- Samsuddin, H. (2018). *Kinerja Karyawan*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif & R&D*. Bandung: ALFABETA.
- Wahjono, I. S., & al., E. (2017). *Sistem Informasi Akuntansi*. Surabaya: UMSurabaya Publishing.
- Wiguna, Putra. & Dharmadiaksa, Bagus. (2016). Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Individual Dengan Budaya Organisasi Sebagai Pemoderasi. *e-Jurnal Akuntansi Unud*. 17(1), 798-824.