

PENGARUH TEKNOLOGI INFORMASI, KEPERCAYAAN, KESESUAIAN TUGAS, EFEKTIFITAS SIA PADA KINERJA KARYAWAN CV. BUANA MAS

Novy Natalia¹, Sigit Puji Winarko², Linawati³
Universitas Nusantara PGRI Kediri
novy.natalia1196@gmail.com

Informasi artikel :

Tanggal Masuk : 28 Agustus 2024 Tanggal Revisi : 12 September 2024
Tanggal diterima: 14 September 2024

Abstract

This research is motivated by problems arising from employee performance caused by the use of information technology, trust, task suitability and effectiveness of accounting information systems. This research aims to determine the factors that influence employee performance. Data obtained from employees at CV. Buana Mas. The sample in this study was 50 employees worked at CV. Buana Mas. The research method used is multiple linear regression analysis techniques to obtain a comprehensive picture of the relationship between one variable and another. The results of the partial test research show that the variables use of information technology, trust, task suitability and effectiveness of the accounting information system partially have a significant effect on employee performance. Based on the results of the simultaneous test, it is known that the variables use of information technology, trust, task suitability and effectiveness of the accounting information system simultaneously have a significant effect on employee performance.

Keywords: Information Technology, Trust, Conformity to Tasks, Accounting Information Systems, Employee Performance

Abstrak

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh permasalahan yang timbul oleh kinerja karyawan yang disebabkan oleh penggunaan teknologi informasi, kepercayaan, kesesuaian tugas dan efektifitas sistem informasi akuntansi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Data diperoleh dari karyawan di CV. Buana Mas. Sampel dalam penelitian ini adalah 50 karyawan yang bekerja di CV. Buana Mas. Metode penelitian yang digunakan adalah teknik analisis regresi linier berganda untuk memperoleh gambaran yang menyeluruh mengenai hubungan antara variabel satu dengan variabel yang lain. Hasil penelitian uji parsial menunjukkan bahwa variabel penggunaan teknologi informasi, kepercayaan, kesesuaian tugas dan efektifitas sistem informasi akuntansi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji simultan diketahui bahwa variabel penggunaan teknologi informasi, kepercayaan, kesesuaian tugas dan efektifitas sistem informasi akuntansi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai acuan bagi perusahaan untuk selalu mengawasi dan memperhatikan kinerja karyawan.

Keywords: Teknologi Informasi, Kepercayaan, Kesesuaian Tugas, Sistem Informasi Akuntansi, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Ide sistem informasi berfungsi sebagai kriteria utama untuk menilai sistem dan kualitas informasi yang dihasilkannya. Lebih tepatnya, Sistem adalah suatu kesatuan komponen memiliki kaitan dan ketergantungan guna tercapainya tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Untuk mencegah kegagalan sistem, penting untuk memastikan variabel yang memengaruhi efisiensi dan keberhasilan pemasangan sistem informasi [1].

Kecakapan total seseorang dalam menyelesaikan tugas dalam jangka waktu yang ditentukan, dibandingkan dengan tolok ukur lain seperti norma kerja, tujuan, atau kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya yang disepakati bersama, dapat menilai kemandirian suatu sistem. Kinerja karyawan didefinisikan sebagai hasil terukur karyawan cocok dengan kriteria kinerja dalam jangka waktu yang ditentukan. Faktor-faktor seperti kemahiran dalam penggunaan komputer, dukungan dari atasan dan rekan kerja, serta kemudahan dalam mengoperasikan teknologi informasi meningkatkan pencapaian tujuan tersebut. Kinerja tinggi sebagai pencapaian efisiensi, efektivitas, atau kualitas yang lebih baik. Baik dilakukan dengan sukarela atau karena terpaksa, tingkat keselarasan yang optimal antara tugas dan teknologi dapat meningkatkan pengaruhnya terhadap kinerja secara signifikan [2].

**Tabel 1 Rekapitulasi Rata-Rata Hasil Penilaian Kinerja Karyawan
CV. Buana Mas (2020 s/d 2023)**

No	Unsur-Unsur	Tahun 2020		Tahun 2021		Tahun 2023	
		Nilai	%	Nilai	%	Nilai	%
1	Keterampilan	69.05	10.14	68.59	9.92	64.84	10.80
2	Integritas	67.44	10.38	69.16	10.12	63.63	11.00
3	Komitmen	70.55	9.92	67.07	9.71	67.20	10.42
4	Disiplin	67.51	10.37	63.16	10.12	62.99	11.11
5	Kerjasama	67.05	10.44	65.78	10.18	63.15	11.08
6	Kepemimpinan	47.45	14.75	44.15	14.24	49.59	14.12
	Jumlah	389.05	66,00	377.91	64.29	371.4	68.53
	Rata-Rata	64.84	11,00	62.98	10.71	61.90	11.42

Sumber : Hasil Penilaian Kinerja Karyawan CV. Buana Mas

Tabel 1 menunjukkan bahwa rata-rata kinerja karyawan CV. Buana Mas pada tahun 2018 sebesar 64,84 atau sebesar 11% dari total. Namun pada tahun 2019 kinerja karyawan mengalami penurunan menjadi 62,98 atau sebesar 10,71% dari total. Pada tahun 2020 kinerja karyawan kembali mengalami penurunan menjadi 61,10 atau sebesar 11,42% dari total. Adanya fluktuasi faktor penilaian seperti nilai keterampilan, orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerjasama, atau kepemimpinan menunjukkan adanya penurunan kinerja karyawan.

Berdasarkan fenomena yang terdapat pada penelitian ini, maka penelitian terdahulu yang terkait adalah penelitian oleh [3] Studi tersebut menegaskan bahwa penggunaan teknologi informasi, efisiensi sistem informasi akuntansi, ketergantungan pada sistem informasi akuntansi, dan kesesuaian pekerjaan semuanya memiliki dampak substansial pada kinerja karyawan, akan tetapi pada penelitian oleh [4] yang menyatakan bahwa kesesuaian tugas dan kepercayaan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, Adapun pada penelitian oleh [5], penelitian [6], kepercayaan memiliki pengaruh parsial terhadap kinerja karyawan. Selain itu, efektivitas sistem informasi akuntansi, kecocokan kerja, dan kompetensi pengguna semuanya memiliki dampak terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan *research gap*, penelitian ini membedakan dirinya dari penelitian sebelumnya dengan memasukkan variabel tambahan, seperti keterampilan pengguna, dan memeriksa objek penelitian lainnya, maka peneliti tertarik meneliti lebih dalam permasalahan yang terdapat pada CV. Buana Mas.

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya [7]. Kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu [8]. Untuk mengukur apakah karyawan berkinerja baik pada pekerjaan mereka, dapat bervariasi berdasarkan sifat pekerjaan. Jenis organisasi dan sektor organisasi [9]. Secara umum, kinerja diukur dari:

- a) Ketepatan Waktu
- b) Deskripsi Pekerjaan
- c) Kuantitas
- d) Kualitas

Ada dua faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja, yaitu : Kemampuan, Manusia pada dasarnya memiliki dua kemampuan yaitu kemampuan potensi dan kemampuan realita. Kemampuan realita merupakan penggabungan antara pengetahuan dan keterampilan. Dalam dunia kerja, untuk dapat mencapai kinerja yang baik, pegawai, karyawan atau pekerja harus memiliki kemampuan yang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukannya. Motivasi, Setiap pegawai atau karyawan memiliki motivasi di dalam dirinya untuk bekerja dalam mencapai tujuannya. Motivasi merupakan sebuah dorongan untuk melakukan aktivitas guna memperoleh atau

mencapai tujuan. Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja yang menggerakkan dirinya secara terarah untuk mencapai tujuan kerjanya dalam rangka pencapaian tujuan organisasi [7].

Hal ini mengindikasikan adanya permasalahan pada kinerja karyawan. [3] melakukan penelitian yang mengidentifikasi beberapa unsur yang dapat meningkatkan kinerja. Penerapan teknologi informasi pada suatu organisasi akan memperlancar proses pembuatan, modifikasi, penyimpanan, pengiriman, dan penyaluran informasi bagi para penggunanya. Tujuan pribadi, bisnis, dan pemerintahan menggunakan informasi ini karena relevansinya, keakuratannya, dan ketepatan waktunya. Informasi ini digunakan untuk proses pengambilan keputusan [10]. Terdapat indikator untuk mengukur kesesuaian tugas teknologi informasi adalah sebagai berikut [11]:

- a) *Quality*
- b) *Locatability of data*
- c) *Authorization*
- d) *Data compability*
- e) *Ease of Use/Trainig*
- f) *Production timelines*
- g) *System Reliability*
- h) *Relationship with users*

Pemanfaatan teknologi informasi dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu: Konsekuensi yang dirasakan (*Oerceived Consequences*) Hasil yang diperoleh dimana datang, seperti peningkatan fleksibilitas, merubah pekerjaan atau peningkatan kesempatan bagi pekerjaan yang lebih berarti. Faktor Sosial (*Social Factor*) Internalisasi individu dari referensi kelompok budaya subyektif (norma, peran, dan nilai-nilai) dan mengkhususkan persetujuan antar pribadi bahwa individu telah berusaha dengan yang lain pada situasi sosial khusus. Perasaan Individu (*Affect*) Emosi murni, sukacita, kegembiraan, kesenangan, depresi, ketidaksukaan, ketidakpuasan, atau kebencian yang berhubungan dengan individu tertentu dalam pemanfaatan teknologi informasi. Niat (*Intention*) Seorang individu bersedia untuk mencoba dan berinovasi dalam mengerahkan pekerjaannya untuk menggunakan teknologi informasi. Kebiasaan (*Habit*) Perilaku yang telah menjadi otomatis dan rutin berulang-ulang dalam kegiatan individual menggunakan teknologi informasi untuk meningkatkan kinerja individual dalam melaksanakan tugas. Kondisi yang memfasilitasi (*Facilitating Condition*) Faktor obyektif di dalam lingkungan yang memudahkan pemakai dalam bertindak/bekerja [12].

Mempercayai sistem informasi perusahaan akan menanamkan rasa percaya kepada penggunanya mengenai tindakan mereka dalam sistem tersebut. Kepercayaan adalah keadaan terbuka dan reseptif terhadap aktivitas yang dilakukan oleh individu atau entitas yang dapat diandalkan. [13]. Kepercayaan memainkan peran penting dalam pengumpulan dan pemrosesan transaksi, serta dalam evaluasi kinerja individu menggunakan teknologi sistem informasi. Agar dapat menggunakan sistem berbasis komputer secara efektif untuk mengendalikan kinerja karyawan, manajemen harus memiliki rasa percaya. Terdapat empat indikator dalam variabel kepercayaan yaitu [14]:

- a) Kehandalan
- b) Kejujuran
- c) Kepedulian
- d) Kredibilitas

Pendapat lain mengenai kepercayaan adalah harapan positif bahwa orang lain tidak akan melalui kata-kata, tindakan, atau keputusan bertindak secara oportunistik. Istilah harapan positif ini mengandaikan pengenalan dan keakraban dengan pihak lain atau sesuatu yang diberikan karena adanya rasa percaya [15]. Kepercayaan adalah kemauan seseorang untuk peka terhadap tindakan orang lain berdasarkan pada harapan bahwa orang lain akan melakukan tindakan tertentu pada orang yang mempercayainya, tanpa tergantung pada kemampuannya untuk mengawasi dan mengendalikannya [16].

Sebelum menugaskan tanggung jawab kepada staf mereka, pemilik perusahaan harus terlebih dahulu memprioritaskan penilaian kemampuan karyawan, yang mencakup keterampilan individu dan kemampuan fisik. Keterampilan individu adalah kemampuan khusus yang dibutuhkan untuk melakukan tugas secara mandiri [17]. Keterampilan tersebut meningkatkan kemampuan individu untuk menyelesaikan berbagai aktivitas dengan sukses. Keterampilan fisik mengacu pada keahlian menyelesaikan tugas yang mengharuskan energi, kelincahan,

kapabilitas, dan kemahiran dalam melaksanakan aktivitas [18]. Indikator kesesuaian tugas adalah sebagai berikut [19]:

- a) Kemudahan dalam menjalankan tugas
- b) Hak sesuai kebutuhan
- c) Ketepatan waktu dalam tugas
- d) Tanpa kendala

Kesesuaian tugas berhubungan dengan sejauh mana kemampuan individual menggunakan kemampuannya untuk meningkatkan kinerja individual dalam melaksanakan tugas. Performa individu akan berpedoman pada standarisasi yang sudah dibuat dalam sebuah perusahaan [20]. Pengevaluasian atas pengguna mampu dijadikan ukuran kesuksesan kinerja kualitas yang terkait kesesuaian tugas dengan perusahaan. Karakteristik tugas mencerminkan sifat dan jenis tugas yang kemampuan individual [21].

Golongan efektivitas sebagai tingkat pencapaian suatu tujuan. Tingkat pemanfaatan sistem informasi akuntansi oleh pengguna di dalam suatu perusahaan atau organisasi secara langsung memengaruhi kesesuaian sistem tersebut untuk digunakan [22]. Modal pengukuran keberhasilan sistem informasi yang lain, memberikan enam dimensi keberhasilan sistem informasi akuntansi sebagai berikut [23]:

- a) Kualitas Sistem (*System Quality*)
- b) Kualitas Informasi (*Information Quality*)
- c) Kualitas Pelayanan (*Service Quality*)
- d) Pemakaian (*Use*)
- e) Kepuasan Pemakai (*User satisfaction*)
- f) Manfaat (*Net Benefit*)

Faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas sistem informasi akuntansi antara lain: Kecanggihan TI (*IT Sophistication*) Penggunaan teknologi informasi yang canggih membuat pengguna mendapatkan ketersediaan informasi dan lebih cepat mendapatkan informasi yang akan akan diambil, termasuk informasi eksternal dan informasi internal sehingga menyebabkan peningkatan aksesibilitas informasi. Strategi Bisnis (*Business Strategy*) Untuk merencanakan dan menerapkan strategi bisnis secara efektif, perusahaan membutuhkan informasi bisnis yang sudah diperbaharui. Berdasarkan penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa efektivitas sistem informasi akuntansi akan terwujud apabila mampu menghasilkan informasi yang berkualitas dan dapat diterima sesuai dengan kebutuhan penggunanya. Dengan demikian, sistem informasi akuntansi harus dirancang sedemikian rupa agar dapat memenuhi kriteria informasi efektif yang dibutuhkan perusahaan dan memberikan kepuasan bagi pengguna sistem informasi tersebut [24].

Fenomena ini terjadi di CV. Buana Mas, di mana perusahaan awalnya melakukan beberapa tugas, termasuk memasukkan data penggajian dan membuat laporan melalui proses pencetakan. Menurut wawancara dengan beberapa karyawan, penerapan teknologi sistem informasi seharusnya dapat mengefisienkan tugas karyawan dan meningkatkan produktivitas mereka, tetapi tujuan ini tidak tercapai. Bertentangan dengan harapan, penerapan program tersebut mengakibatkan penurunan kinerja perusahaan. Hal ini terbukti dari meningkatnya kesalahan dan keterlambatan dalam menyelesaikan tugas administratif, yang menyebabkan hasil kerja karyawan tidak optimal. Selain itu, banyak karyawan yang memilih untuk menghitung tugas secara manual, yang semakin berkontribusi pada penurunan kinerja perusahaan.

Meskipun penulis menilai sistem yang telah terpasang sudah memadai, namun penulis berpendapat bahwa masih ada karyawan yang merasakan kurangnya efisiensi dalam menjalankan prosedur aplikasi sistem informasi tersebut. Perusahaan harus memberikan pelatihan dan pendampingan bagi karyawan yang kurang memahami sistem tersebut. Namun, karena kurangnya perhatian perusahaan terhadap hal tersebut, pengguna sistem informasi akuntansi dianggap kurang ahli. Hal ini mengakibatkan seringnya terjadi penginputan ulang data karena kesalahan dalam pengurangan stok dan ketidaksesuaian jumlah data, yang pada akhirnya menimbulkan kecemasan bagi pengguna dalam menggunakan sistem. Kinerja karyawan CV. Buana Mas dapat dinilai dari kemampuannya dalam menyelesaikan tugas dan Melaksanakan kewajiban dan tugasnya secara efektif. Faktor-faktor tersebut memiliki korelasi langsung dan positif dengan kebutuhan organisasi yang mengandalkan sistem informasi dan laporan.

Berdasarkan uraian di atas, serta dengan melihat pentingnya teknologi informasi, kepercayaan, kesesuaian tugas, sistem informasi akuntansi, kinerja karyawan pada pengelolaan manajemen akuntansi yang

produktif demi tercapainya tujuan-tujuan organisasi perusahaan, maka dapat dirumuskan masalah dalam penelitian ini, adalah:

- a) Untuk menganalisis pengaruh penggunaan teknologi informasi secara parsial terhadap kinerja karyawan CV. Buana Mas.
- b) Untuk menganalisis pengaruh kepercayaan secara parsial terhadap kinerja karyawan CV. Buana Mas.
- c) Untuk menganalisis pengaruh kesesuaian tugas secara parsial terhadap kinerja karyawan CV. Buana Mas.
- d) Untuk menganalisis pengaruh efektifitas sistem informasi akuntansi secara parsial terhadap kinerja karyawan CV. Buana Mas.
- e) Untuk menganalisis pengaruh penggunaan teknologi informasi, kepercayaan, kesesuaian tugas dan efektifitas sistem informasi akuntansi secara simultan terhadap kinerja karyawan CV. Buana Mas.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dalam rangka membantu menjaga dan meningkatkan pengelolaan manajemen akuntansi pada CV. Buana Mas demi tercapainya tujuan perusahaan, khususnya dalam fenomena kinerja karyawan dengan mempertimbangkan faktor-faktor yang ada pada perusahaan, yaitu: teknologi informasi, kepercayaan, kesesuaian tugas, sistem informasi akuntansi, yang diterima karyawan pada CV. Buana Mas.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu penelitian yang menekankan analisisnya pada data-data numerical (angka) yang diolah dengan metoda statistika. Teknik penelitian adalah bersifat asosiatif. Penelitian asosiatif (hubungan) adalah penelitian bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih dengan penelitian ini maka dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala. Lokasi penelitian ini adalah bertempat di CV. Buana Mas berlokasi di Jl. Randu No. 18 Tugurejo, Kediri. Penelitian dilaksanakan selama empat bulan, terhitung dari bulan Maret sampai dengan bulan Juli 2024. Adapun teknik pengumpulan data pada penelitian ini, yaitu : Kuesioner dan Literatur dan Dokumentasi. Teknik analisis yang dipergunakan dalam penelitian ini antara lain yaitu: Uji Asumsi Klasik terdiri dari (Uji Normalitas, Uji Multikolinieritas, dan Uji Heteroskedastisitas), Analisis Regresi Linier Berganda, Uji Hipotesis (Uji t dan Uji f), dan Uji Koefisien Determinasi (R Square).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

HASIL PENELITIAN

1. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan analisis regresi linier berganda, penting untuk menilai asumsi klasik. Adapun beberapa kriteria persyaratan untuk dapat melakukan pengujian dengan menggunakan asumsi klasik: Uji normalitas dengan hasil analisis statistik, menunjukkan bahwa residual tak terstandar memiliki nilai signifikan yang melebihi tingkat signifikansi yang dinyatakan sebesar 0,05 atau 5%. Residual tak terstandar memiliki nilai 0,200, yang dianggap penting. Hasil ini menunjukkan bahwa data memiliki distribusi normal dan penyebaran data sepanjang garis diagonal dan keselarasan dengan arahnya. Berdasarkan distribusi titik data sepanjang garis diagonal, produk regresi memenuhi asumsi kenormalan. Uji multikolinieritas menunjukkan bahwa tidak terdapat multikolinearitas maupun korelasi sempurna di antara variabel independen dalam model regresi. Agar memenuhi kriteria tidak adanya multikolinearitas, nilai VIF harus kurang dari 10, dan nilai toleransi harus lebih besar dari 0,1. Uji heteroskedastisitas memperlihatkan tidak adanya pola yang kentara, karena titik-titik data tersebar baik di atas maupun di bawah nilai 0 pada sumbu Y, yang menunjukkan tidak adanya heteroskedastisitas. Dapat disimpulkan bahwa variasi atau divergensi dalam data tentang penggunaan teknologi informasi, kepercayaan, kesesuaian tugas, dan efektivitas sistem informasi akuntansi tidak memiliki dampak yang konsisten pada kinerja karyawan.

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil sebagai berikut:

Tabel 1
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized
		B	Std. Error	Coefficients Beta
1	(Constant)	1.182	.931	
	Teknologi Informasi	.301	.047	.376
	Kepercayaan	.383	.039	.317
	Kesesuaian Tugas	.232	.040	.254
	Efektifitas Sistem Informasi Akuntansi	.417	.060	.214

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: *Output SPSS, 2024*

Table 1 calculations formulate the regression equation as follows:

$$Y = 1,182 + 0,301 X_1 + 0,383 X_2 + 0,232 X_3 + 0,417 X_4$$

Artinya :

- $a = 1,182$: apabila teknologi informasi (X_1), kepercayaan (X_2), kesesuaian tugas (X_3) dan efektifitas sistem informasi akuntansi (X_4) Jika dianggap tidak ada pengaruh sama sekali (=0) terhadap kinerja karyawan, maka kinerja karyawan tersebut terpengaruh, dengan nilai 1,182.
- $b_1 = 0,301$: artinya apabila teknologi informasi (X_1) naik 1 (satu) satuan, sedangkan kepercayaan (X_2) juga kesesuaian tugas (X_3) dan efektifitas sistem informasi akuntansi (X_4) tetap maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,301 satuan
- $b_2 = 0,383$: artinya apabila kepercayaan (X_2) naik 1 (satu) satuan, sedangkan teknologi informasi (X_1), kesesuaian tugas (X_3) dan efektifitas sistem informasi akuntansi (X_4) tetap maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,383 satuan
- $b_3 = 0,232$: artinya apabila kesesuaian tugas (X_3) naik 1 (satu) satuan, sedangkan teknologi informasi (X_1), kepercayaan (X_2) dan efektifitas sistem informasi akuntansi (X_4) tetap maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,232 satuan.
- $B_4 = 0,417$: artinya apabila efektifitas sistem informasi akuntansi (X_4) naik 1 (satu) satuan, sedangkan teknologi informasi (X_1), kepercayaan (X_2), dan kesesuaian tugas (X_3) tetap maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,417 satuan.

3. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi mengukur derajat di mana variabel bebas mempengaruhi variabel terikat.

Tabel 2 memberikan nilai R kuadrat yang disesuaikan, yang menghitung koefisien determinasi.

Tabel 2
Hasil Uji Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.689 ^a	.578	.676	.64845

a. Predictors: (Constant), Efektifitas Sistem Informasi Akuntansi , Kepercayaan, Kesesuaian Tugas, Teknologi Informasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: *Output SPSS, 2024*

Nilai R kuadrat yang disesuaikan adalah 0,676. Studi ini menunjukkan bahwa dampak gabungan dari pemanfaatan teknologi informasi, kepercayaan, kesesuaian tugas, dan efektivitas sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan menyumbang 67,6% dari variasi tersebut. Penting untuk dicatat

bahwa ada faktor-faktor lain, yang tidak diteliti dalam studi ini, yang berkontribusi terhadap 32,4% dari varians dalam kinerja karyawan. Variabel-variabel yang tidak diteliti ini telah dikontrol dengan menyesuaikan jumlah variabel independen.

4. Uji Hipotesis

a. Uji t (Uji pengaruh secara parsial / individu)

Uji t menghasilkan nilai-nilai berikut:

Tabel 3
Hasil Uji t
Coefficients^a

Model		t	Sig.
1	(Constant)	.396	.845
	Teknologi Informasi	2.437	.000
	Kepercayaan	2.982	.001
	Kesesuaian Tugas	2.799	.009
	Efektifitas Sistem Informasi Akuntansi	2.694	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: *Output SPSS, 2024*

Berdasarkan perhitungan tabel 3 maka diketahui bahwa :

1. Variabel yang mengukur penggunaan teknologi informasi menunjukkan hasil yang signifikan secara statistik, dengan nilai p sebesar 0,000 ($p < 0,05$) dan skor t sebesar 2,437, melampaui nilai tabel krusial sebesar 1,683. Akibatnya, peneliti dapat menolak hipotesis nol (H_0) dan menerima hipotesis alternatif pertama (H_1). Dengan demikian, kita telah menunjukkan bahwa pemanfaatan teknologi informasi (X_1) memiliki efek parsial tetapi penting terhadap kinerja karyawan (Y).
2. Uji statistik menunjukkan bahwa variabel kepercayaan memiliki nilai signifikansi yang sangat tinggi yaitu 0,001 ($p < 0,05$). Selain itu, t-hitung menunjukkan peningkatan yang signifikan pada angka 2,928. Hal ini menunjukkan bahwa nilai t dari empat validasi silang melebihi ambang batas. Dengan demikian, penolakan hipotesis nol (H_0) mendukung temuan hipotesis alternatif kedua (H_2), yang menunjukkan bahwa kepercayaan (X_2) memiliki dampak yang substansial terhadap kinerja karyawan (Y).
3. Hasil uji statistik menunjukkan bahwa variabel kesesuaian tugas memiliki nilai signifikansi yang signifikan yaitu 0,009 ($p < 0,05$) serta nilai t hitung sebesar 2,799 yang melebihi tingkat kepercayaan dianggap biasa yaitu sebesar 1,683. Sebagai akibatnya, hipotesis nol (H_0) tidak dipertahankan dan hipotesis alternatif ketiga (H_3) disetujui, yang menunjukkan bahwa kesesuaian tugas (X_3) memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y).
Berdasarkan uji statistik, diketahui bahwa variabel yang mengukur efektivitas sistem informasi akuntansi memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$) dan nilai t hitung sebesar 2,694, yang melebihi nilai t kritis sebesar 1,683. Dengan demikian, hipotesis nol (H_0) ditolak, dan hipotesis alternatif keempat (H_4) terbukti signifikan secara parsial, yang menunjukkan bahwa efektivitas sistem informasi akuntansi (X_4) berdampak pada kinerja karyawan (Y).

b. Uji F (Uji pengaruh secara simultan / serempak)

Uji F menghasilkan nilai-nilai berikut:

Tabel 4
Hasil Uji F

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	854.998	4	213.749	58.332	.000 ^b
	Residual	18.922	45	.420		
	Total	873.920	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Efektifitas Sistem Informasi Akuntansi , Kepercayaan, Kesesuaian Tugas, Teknologi Informasi

Sumber: *Output SPSS, 2024*

Data yang tertera pada Tabel 4 telah dihitung. Terlihat ada 15 orang, hal ini menunjukkan hasil yang sangat signifikan dengan nilai signifikansi 0,000 ($p < 0,05$) dan nilai F hitung sebesar 58,332. Hal ini jauh melebihi nilai F tabel yaitu sebesar 2,606. Akibatnya, hipotesis alternatif keempat (H4) ditegaskan dan hipotesis nol (H0) dinegasikan, yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara simultan teknologi informasi (X_1), kepercayaan (X_2), kesesuaian tugas (X_3) dan efektifitas sistem informasi akuntansi (X_4) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

PEMBAHASAN

Hasil pengujian peneliti menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut memberikan pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja karyawan. Berikut penjelasan lengkap masing-masing variabel:

1. Variabel Teknologi Informasi Secara Parsial Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel teknologi informasi (X_1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Data hasil uji statistik dapat ditemukan di Tabel 3. Dari hasil analisis, dapat disimpulkan bahwa variabel teknologi informasi memiliki signifikansi yang sangat tinggi ($p < 0,05$) dan nilai t hitungnya juga melebihi batas kritis tabel ($2,437 > 1,683$). Dengan itu, kita dapat menyimpulkan bahwa peneliti menolak hipotesis nol (H0) dan menerima hipotesis alternatif pertama (H1). Hal ini menunjukkan dampak substansial dari teknologi informasi (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y). Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh [3] yang juga mencatat adanya hubungan signifikan antara penggunaan teknologi informasi dan kinerja para karyawan.

Teknologi informasi mengacu pada penggunaan perangkat teknologi oleh suatu perusahaan untuk menghasilkan, memanipulasi, dan mendistribusikan informasi dalam berbagai format. Oleh karena itu, teknologi informasi dapat menawarkan bantuan yang efisien dan efisien untuk operasi perusahaan. Teknologi informasi bermanfaat untuk mengurangi biaya dalam menjalankan operasi komersial, terutama untuk entitas perusahaan.

Pengusaha mengalokasikan dan menyimpan anggaran untuk inisiatif pengembangan di masa mendatang [25]. Teknologi informasi mengacu pada penggunaan perangkat keras, perangkat lunak, dan perangkat lunak untuk memperoleh, mengirimkan, memproses, menafsirkan, menyimpan, mengatur, dan memanfaatkan data dengan cara yang bermakna, dengan tujuan memperoleh informasi berkualitas tinggi yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.

2. Variabel Kepercayaan Secara Parsial Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel kepercayaan (X_2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Tabel 3 menunjukkan hasil uji statistik. 14 menunjukkan variabel kepercayaan memiliki nilai signifikansi yang sangat tinggi ($p < 0,001$) serta nilai t hitung sebesar 2,982, melebihi batas nilai kritis t tabel yaitu 1,683. Sebagai hasilnya, peneliti menolak hipotesis nol (H0) dan menerima hipotesis alternatif kedua (H2). Hipotesis ini membuktikan bahwa kepercayaan (X_2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil penemuan ini sesuai dengan hasil riset terdahulu yang dilakukan oleh [5], di mana mereka juga menemukan bahwa kepercayaan mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan.

Kepercayaan adalah tindakan mengandalkan pihak yang dipercaya. Kepercayaan terdiri dari dua dimensi yang berbeda: kredibilitas, yang mengacu pada keyakinan bahwa pihak lain memiliki pengetahuan yang diperlukan untuk memenuhi tanggung jawabnya, dan kebajikan, yang mengacu pada ketulusan dan keseriusan pihak lain dalam memenuhi komitmen yang disepakati [26].

Kepercayaan merupakan pilar fundamental dalam dunia bisnis. Menumbuhkan kepercayaan dalam kemitraan yang langgeng antara organisasi dan karyawannya merupakan elemen penting dalam menumbuhkan rasa aman, kepercayaan timbal balik, dan kinerja optimal yang ditandai dengan tingkat kepercayaan yang tinggi.

3. Variabel Efektifitas Sistem Informasi Akuntansi Secara Parsial Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel kesesuaian pekerjaan (X_3) memiliki pengaruh parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Tabel 3 menampilkan hasil uji statistik. Hasil analisis (14) menunjukkan bahwa variabel kesesuaian tugas memiliki pengaruh yang signifikan secara statistik, sebagaimana dibuktikan oleh nilai signifikansi ($p < 0,05$) dan nilai t hitung yang melebihi nilai kritis dari tabel ($t > 1,683$). Oleh karena itu, kami menolak hipotesis nol (H_0) dan menerima hipotesis alternatif (H_3), yang menunjukkan dampak parsial dan signifikan dari kesesuaian tugas terhadap kinerja karyawan. Kajian oleh [27], yang juga menyimpulkan korelasi penting antara kesesuaian tugas dan kinerja karyawan, sejalan dengan penemuan ini.

Performa individu didasarkan pada standar yang telah ditetapkan dalam perusahaan. Evaluasi pengguna menjadi penunjuk utama keberhasilan kinerja yang terkait dengan penyelarasan tugas dalam perusahaan. Ciri-ciri tugas mencerminkan karakteristik dan jenis tugas yang cocok dengan kemampuan individu [21].

Kesesuaian tugas merupakan kemampuan individual untuk mengerjakan semua tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan tepat waktu dengan kemampuan diri sendiri dengan tugas yang sesuai dengan kemampuan karyawan tersebut, maka karyawan akan memaksimalkan kinerjanya untuk segera menyelesaikan tugas yang diberikan.

4. Variabel Kesesuaian Tugas Secara Parsial Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel efektifitas sistem informasi akuntansi (X_4) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Pada Tabel 3 terdapat hasil uji statistik. Berdasarkan hasil analisis, Temuan ini menunjukkan bahwa variabel efektifitas sistem informasi akuntansi memiliki nilai signifikan secara statistik sebesar 0,012 ($p < 0,05$). Lebih lanjut, nilai t yang dihitung melampaui ambang batas esensial sebesar 2.694 dib. Dengan demikian, hipotesis nol (H_0) ditolak, dan hipotesis alternatif keempat (H_4) diterima. Hal ini menunjukkan bahwa efektifitas sistem informasi akuntansi (X_4) memiliki dampak parsial terhadap kinerja karyawan (Y). Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya [28], yang juga menunjukkan korelasi substansial antara efektifitas sistem informasi akuntansi dan kinerja karyawan.

[29] mendefinisikan Sistem Informasi Akuntansi (SIA) sebagai alat yang digunakan untuk mengumpulkan, mendokumentasikan, menyimpan, dan memanipulasi data akuntansi, serta data lainnya, dengan tujuan menyajikan informasi yang berharga bagi para pengambil keputusan. SIA bisa berupa catatan manual atau sistem terkomputerisasi, dan memainkan peran penting sebagai sumber informasi utama yang mendukung pekerjaan pengguna.

Dalam kerangka perusahaan, SIA menyusun informasi atau laporan keuangan yang dimanfaatkan oleh pihak dalam maupun luar. Informasi ini didapatkan melalui pengumpulan dan proses penyortiran data transaksi yang berhubungan dengan kegiatan ekonomi serta kondisi perusahaan.

5. Variabel Teknologi Informasi, Kepercayaan, Kesesuaian Tugas Dan Efektifitas Sistem Informasi Akuntansi Secara Simultan Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

Pada tabel 4 teknologi informasi (X_1), kepercayaan (X_2), kesesuaian tugas (X_3) dan efektifitas sistem informasi akuntansi (X_4) dari hasil analisis, terlihat bahwa nilai signifikansi adalah 0,000. Karena tingkat signifikansi yang ditetapkan (0,05) lebih besar daripada nilai probabilitas (0,000), dan nilai F hitung (58,332) lebih kecil dari nilai F tabel (2,606), maka hipotesis nol (H_0) diterima dan hipotesis alternatif keempat (H_4) ditolak. Artinya bahwa teknologi informasi (X_1), kepercayaan (X_2), kesesuaian tugas (X_3) dan efektifitas sistem informasi akuntansi (X_4) secara simultan mempengaruhi kinerja karyawan (Y).

Prestasi ini sesuai dengan konsep kinerja pegawai sebagai prestasi individu dalam pekerjaan dan tanggung jawabnya di lingkungan kerja, yang dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti pendidikan, inisiatif,

inspirasi, dan motivasi kerja. Temuan ini juga didukung oleh penelitian [3], yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh penggunaan teknologi informasi, tingkat kepercayaan, kesesuaian tugas, serta efektivitas sistem informasi.

KESIMPULAN

Studi ini terutama membahas masalah manajemen sumber daya manusia, khususnya bertujuan untuk menentukan sejauh mana dampaknya penggunaan teknologi informasi, kepercayaan, kesesuaian tugas dan efektivitas sistem informasi akuntansi pada kinerja karyawan CV. Buana Mas. Temuan investigasi dan analisis data selanjutnya menghasilkan kesimpulan berikut: Penggunaan teknologi informasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Buana Mas secara parsial, Kepercayaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Buana Mas secara parsial. Kesesuaian tugas berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Buana Mas, Efektivitas sistem informasi akuntansi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Buana Mas secara parsial, Penggunaan teknologi informasi, kepercayaan, kesesuaian tugas dan efektivitas sistem informasi akuntansi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Buana Mas secara simultan.

Temuan penelitian ini menghasilkan rekomendasi berikut: Bagi CV. Buana Mas, dianjurkan untuk terus melakukan peningkatan terbaru berkaitan dengan penggunaan teknologi informasi, kepercayaan, kesesuaian tugas dan efektivitas sistem informasi akuntansi dengan memberikan perangkat-perangkat penunjang aktivitas bekerja karyawan, memberikan rasa percaya pada diri karyawan agar menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan benar, serta memberikan tugas-tugas sesuai dengan kemampuan dan tidak melebihi batas dan menerapkan sistem informasi akuntansi setiap hari dan terus memperbaiki sistem-sistem penunjang lainnya kepada karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan pada CV. Buana Mas.

Peneliti di masa mendatang sebaiknya melakukan lebih banyak penelitian yang mempertimbangkan variabel lain yang tidak tercakup dalam penelitian ini yang dapat memengaruhi kinerja karyawan. Penelitian ini tidak membahas variabel seperti sistem pengendalian internal, kualitas laporan keuangan, dan kinerja manajerial.

DAFTAR RUJUKAN

- [1] I. B. Dharmadiaksa, "Pengaruh Efektivitas Penerapan Sistem Informasi Akuntansi, Pemanfaatan Dan Kesesuaian Tugas Pada Kinerja Karyawan," *E-Jurnal Akunt. Univ. Udayana*, vol. 9, no. 2, 2020.
- [2] Kotler dan Keller, *Manajemen Pemasaran, Edisi 12, Jilid 1, PT. Indeks., Jakarta.*, vol. 000, no. November 2016. 2019.
- [3] N. M. A. Marlinawati and I. G. . A. Suaryana, "Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi, Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi, Kepercayaan Atas Sistem Informasi Akuntansi, Dan Kesesuaian Tugas Pada Kinerja Karyawan Lembaga Perkreditan Desa Di Kabupaten Badung," *E-Jurnal Akunt. Univ. Udayana*, vol. 2, no. 2, 2021.
- [4] G. A. Putu Agung Desyani and I. P. Nuratama, "Pengaruh Efektivitas Penerapan, Kesesuaian Tuga Dan Kepercayaan Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Perkreditan Desa (Lpd) Pemakai Sistem Digital Di Kecamatan Penebel," *Hita Akunt. dan Keuang.*, vol. 2, no. 2, 2021, doi: 10.32795/hak.v2i2.1531.
- [5] S. Hoki and A. R. Efriadi, "Pengaruh Efektivitas Penggunaan dan Kepercayaan atas Teknologi Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Besi Beton di Jakarta," *Int. J. Digit. Entrep. Bus.*, vol. 3, no. 1, 2022, doi: 10.52238/ideb.v3i1.74.
- [6] K. Antari, "Pengaruh Kemampuan Personal, Program Pelatihan, Ekspektasi Kinerja Dan Pemanfaatan

- Teknologi Terhadap Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi Pada Bumdes Se-Kecamatan Kubutambahan," *Akuntansi*, vol. 12, no. 1, 2022.
- [7] A. P. Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja SDM (Cetakan Keenam)*. 2017.
- [8] M. S. P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2017.
- [9] G. S. Putro and A. Sahban, "Tingkat Kompetensi Sumber Daya Manusia Dalam Mempengaruhi Kinerja Karyawan PT. Fajar Makasar Televisi," *Competitiveness*, vol. 9, no. 1, 2020.
- [10] N. T. C. Vita, S. P. Winarko, and D. Nurdiwaty, "Determinasi Sistem Informasi Akuntansi Manajemen Dan Sistem Pengendalian Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial Pada Ud. Tunggal Jaya," *Semin. Nas. Manajemen, Ekon. dan Akunt.*, 2021.
- [11] C. Widiyanti, K. H. Ts, and A. Wijayanti, "Pengaruh Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi, Kesesuaian Tugas dan Keahlian Pemakai terhadap Kinerja Karyawan di Pt. Nasmoco Abadi Motor," *Semin. Nas. dan Call Pap. Manajemen, Akunt. dan Perbank.*, 2020.
- [12] W. Khristianto, T. Supriyanto, and S. Wahyuni, *Sistem Informasi Manajemen (Pendekatan Sosioteknik)*. 2019.
- [13] R. R. Amalia and E. D. Retnani, "Pengaruh Kompetensi, Pengendalian Intern Dan Teknologi Infomasi Terhadap Informasi Laporan Keuangan Pemerintah," *J. Ilmu dan Ris. ...*, 2020.
- [14] P. Praningrum and F. Febrianto, "Pengaruh Knowledge Sharing Dan Kepercayaan Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Tunas Dwipa Matra Kepahiang," *BISMA*, vol. 13, no. 3, 2019, doi: 10.19184/bisma.v13i3.8886.
- [15] L. N. Fauziah, "Pengaruh Kepercayaan, Kemudahan, Kualitas Informasi dan Persepsi Harga terhadap Pemilihan Model Jasa Transportasi Online (studi pada pengguna jasa transportasi online GrabCar)," 2019.
- [16] A. L. Miftahun Nurzanah, "Pengaruh Lifestyle , Fitur , Brand Image , dan Kepercayaan Konsumen Terhadap Keputusan Membeli Smartphone Xiaomi," *Inisiat. J. Ekon. Akuntansi, dan Manaj.*, vol. 2, no. 3, 2023.
- [17] L. Linawati, E. Puspita, S. Puji Winarko, and S. Sugeng, "Pelatihan Akuntansi dan Pengelolaan Keuangan bagi Wirausaha Baru Kabupaten Nganjuk," *Senam, Pros. Semin. Nas. Abdimas Ma Chung*, 2020.
- [18] M. Bani, *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Pengembangan SDM, Iklim Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Dan Peningkatan ...*, vol. 1, no. 1. 2021.
- [19] I. T. Wulandari, *Pengaruh Pengalaman Kerja, Tingkat Pendidikan, Kemampuan Personal, Pemanfaatan Teknologi Informasi Dan Kesesuaian Tugas Terhadap Efektivitas Penggunaan Sistem Teknologi Informasi Akuntansi (Studi Pada PD BPR Klaten)*. 2018.
- [20] Rahmawati, *Teori Akuntansi Keuangan*. 2019.
- [21] B. Eko Setiawan, H. H, and M. Nany, "Teknologi Informasi, Sistem Informasi Akuntansi Manajemen, Kesesuaian Tugas dan Kinerja Keuangan," *J. Penelit. Teor. Terap. Akunt.*, vol. 8, no. 1, 2023, doi: 10.51289/peta.v8i1.559.
- [22] U. Muawanah and F. Poernawati, *Konsep Dasar Akuntansi Dan Pelaporan Keuangan Jilid 3*, no. 1987. 2020.
- [23] J. Hartono, *Teori Portofolio dan Analisis Investasi ed.11*, vol. 470 hlm. : 2019.
- [24] M. Al-Eqab and D. Adel, "The impact of IT sophistications on the perceived usefulness of accounting information characteristics among Jordanian listed companies," *Int. J. Bus. Soc. Sci.*, vol. 4, no. 3, pp. 145–155, 2019.
- [25] E. Putri Primawanti and H. Ali, "Pengaruh Teknologi Informasi, Sistem Informasi Berbasis Web Dan Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan (Literature Review Executive Support Sistem (ESS))

- For Business),” *J. Ekon. Manaj. Sist. Inf.*, vol. 3, no. 3, 2022, doi: 10.31933/jemsi.v3i3.818.
- [26] A. Haekal and B. Widjajanta, “Pengaruh Kepercayaan Dan Persepsi Risiko Terhadap Minat Membeli Secara Online Pada Pengunjung Website Classifieds Di Inonesia,” *J. Bus. Manag. Educ.*, vol. 1, no. 1, 2020, doi: 10.17509/jbme.v1i1.2287.
- [27] M. A. A. Sutra and D. K. G. Prabawa, “Pengaruh Efektivitas, Pemanfaatan dan Kesesuaian Tugas Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Di Desa Panjer,” *TIERS Inf. Technol. J.*, vol. 1, no. 1, 2020.
- [28] N. W. M. Antari and I. M. K. Utama, “Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi, Pemanfaatan, Kesesuaian Tugas dan Kinerja Karyawan Lembaga Perkreditan Desa,” *E-Jurnal Akunt.*, vol. 32, no. 9, 2022, doi: 10.24843/eja.2022.v32.i09.p11.
- [29] M. B. R. dan P. J. Steinbart, “Accounting Sistem Informasi Akuntansi Information Systems,” *Prentice Hall.*, vol. 13, 2019.