

---

## **Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Motivasi Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT Hardo Soloplast Karanganyar)**

**Iqbal Zaidan Yasykur<sup>1)</sup>; Dul Muid<sup>2)</sup>**

*iqbalzaidan@students.undip.ac.id<sup>1)</sup>; dulmuid@lecturer.undip.ac.id<sup>2)</sup>*

<sup>1,2)</sup>Program Studi Akuntansi Perpajakan, Sekolah Vokasi, Universitas Diponegoro

***Abstract:** This study aims to determine the influence of accounting information systems, work motivation, and organizational culture on employee performance, especially at PT Hardo Soloplast Karanganyar. The source and type of data in this study were primary data obtained by questionnaires distributed to 100 respondents. The data sampling technique was purposive sampling. This research gathers employees at PT Hardo Soloplast Karanganyar who are qualified to be still actively working. Data processing is done using SPSS. The results of this study show that accounting information systems, work motivation, and organizational culture have a positive effect on employee performance.*

*Keywords :* accounting information system, work motivation, organizational culture, employee performance.

### **PENDAHULUAN**

Secara umum, perusahaan merupakan suatu lembaga yang dibentuk untuk mengembangkan dan mempertahankan usahanya sehingga dapat memberikan pelayanan kepada konsumen. Perusahaan didirikan dengan tujuan untuk memperoleh laba yang optimal. Agar memperoleh laba yang optimal, setiap perusahaan harus memiliki rencana dan strategi yang matang yang perlu disiapkan. Salah satu strategi yang digunakan adalah memiliki karyawan yang mampu bekerja dengan baik di dalam bidang masing-masing.

Kinerja karyawan sebagai peran utama yang dibutuhkan bagi perusahaan. Menurut Mangkunegara (2018), Kinerja merupakan hasil kerja seseorang secara softskill maupun hardskill yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Peningkatan kinerja karyawan merupakan acuan keberhasilan dari suatu perusahaan. Kinerja karyawan bisa dilihat dari tingkah laku seorang karyawan agar mencapai tujuan yang maksimal dalam perusahaan.

Seiring dengan persaingan dan perkembangan suatu perusahaan, dalam memajukan sistem informasi membutuhkan teknologi yang canggih. Teknologi dalam sistem informasi akuntansi dapat membantu individu karyawan dalam

---

melakukan aktivitas operasional suatu perusahaan demi keberhasilan perusahaan. Sistem informasi akuntansi merupakan rangkaian atau sistem yang digunakan untuk mencatat, mengumpulkan, dan mengolah data guna untuk mendapatkan informasi keuangan (Romney dan Steinbart, 2015:10). Sistem Informasi Akuntansi adalah sistem dari dua atau lebih bagian-bagian yang saling bersangkutan guna mencapai tujuan (Romney dan Steinbart, 2015).

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya adalah motivasi, kondisi lingkungan kerja, hubungan dengan rekan kerja, kemampuan dan pengalaman masa lalu. Untuk mencapai tujuan perusahaan yang maksimal, salah satu faktor yang dimiliki perusahaan adalah memiliki karyawan dengan kinerja yang baik. Oleh karena itu, tiap perusahaan perlu memberikan motivasi kerja kepada individu karyawan berupa pemberian penghargaan, kesempatan berkembang, dan pekerjaan yang layak.

Budaya organisasi adalah norma, keyakinan, nilai, sikap dan asumsi yang merupakan bentuk bagaimana orang-orang dalam organisasi berperilaku dan melakukan suatu hal yang bias dilakukan (Armstrong, 2014). Tiap perusahaan mempunyai aturan mengenai budaya yang berlaku. Aturan tersebut dibuat tidak sama dengan tujuan untuk mengatasi permasalahan yang timbul akibat penyesuaian internal dan eksternal perusahaan yang sudah berjalan.

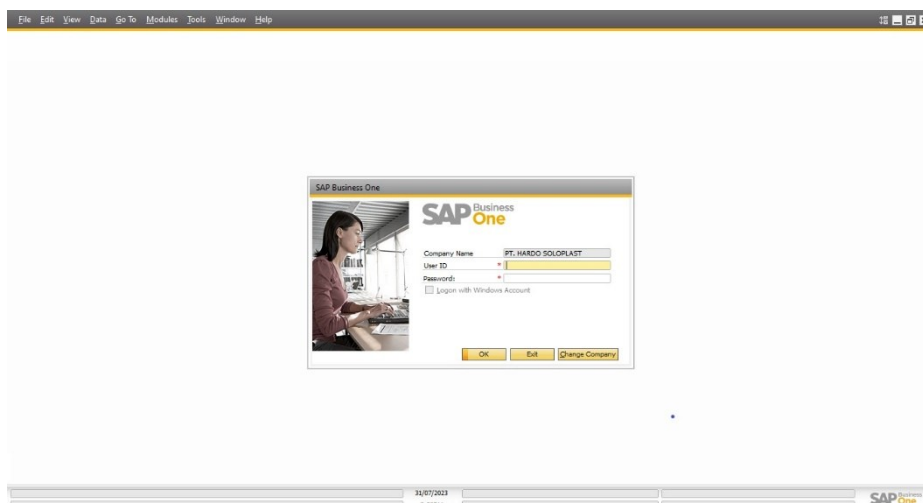
Perusahaan Hardo Soloplast Kabupaten Karanganyar merupakan suatu perusahaan yang bergerak dalam bidang industri Tas Polypropylene Woven. Perusahaan ini didirikan pada tahun 1989 dengan tujuan untuk menjadi pemimpin dalam industri Tas Polypropylene Woven. PT ini cukup besar dimana fenomena tentang karyawan yang dibutuhkan sangat banyak. Seperti halnya kurang idealnya karyawan dalam menyelesaikan tugasnya di dalam perusahaan. Berikut ini merupakan data pengaruh kinerja karyawan pada PT Hardo Soloplast Karanganyar dari Tahun 2019 sampai Tahun 2022 :

**Tabel 1 Data Pengaruh**

NO	Tahun	Sistem Informasi Akuntansi	Motivasi kerja	Budaya Organisasi
1.	2019	Positif	Negatif	Positif
2.	2020	Positif	Negatif	Negatif
3.	2021	Negatif	Positif	Positif
4.	2022	Positif	Negatif	Negatif

Sumber : Data Pengaruh Terhadap Kinerja Karyawan di PT Hardo Soloplast Karanganyar

Terkait Sistem Informasi Akuntansi di dalam PT Hardo Soloplast pada tahun 2022 mengalami peningkatan sehingga sistem informasi akuntansi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini disebabkan adanya teknologi yang canggih sistem informasi akuntansi dalam melaksanakan kinerja keseharian.



**Gambar 1**  
**Output Sistem Informasi Akuntansi**

PT Hardo Soloplast Karanganyar telah menerapkan SAP (System Application and Production and Product in Data Processing). Keuntungan menggunakan sistem tersebut bagi perusahaan adalah data aman, yang artinya dapat menyimpan data keuangan dalam server yang bersifat rahasia sehingga dapat terhindar dari segala kecurangan / risiko. Selain itu, memudahkan pekerjaan, yang artinya dalam menginput laporan keuangan menggunakan teknologi yang canggih untuk memudahkan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Terkait Motivasi Kerja dari tahun ke tahun mengalami penurunan, puncaknya 2022 mengakibatkan motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Di dalam PT Hardo Soloplast masih terdapat kendala kurangnya motivasi kerja pada karyawan yang mengakibatkan tidak memperoleh hasil pekerjaan yang memuaskan selama menjalankan tugas. Syarat seorang karyawan yang memenuhi kriteria kerja yaitu sehat jasmani & rohani, mempunyai motivasi kerja yang tinggi, konsisten dan fokus, serta mampu berada dibawah tekanan. Dengan syarat tersebut, kinerja karyawan dapat diselesaikan secara tuntas dan berkualitas diiringi dengan motivasi kerja yang tinggi sehingga tujuan perusahaan akan berjalan dengan baik.

Terkait budaya organisasi dari tahun ke tahun mengalami tidak kestabilan. Budaya organisasi di dalam PT Hardo Soloplast masih terdapat kendala sehingga mengakibatkan individu karyawan sangat terbatas dalam memahami budaya organisasi. Budaya organisasi akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan apabila individu karyawan dapat menyesuaikan dan memahami budaya organisasi pada perusahaan tersebut. Jika budaya organisasi dikenal dengan baik, maka nilai perusahaan semakin baik dan dapat memberikan kesan positif kepada individu karyawan dengan syarat tiap individu karyawan bisa menyesuaikan budaya organisasi tersebut. Oleh karena itu akan diteliti mengenai bagaimana pengaruh system informasi akuntansi, motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Hardo Soloplast Karanganyar.

## **TINJAUAN PUSTAKA ATAU LANDASAN TEORI**

### **Teori Technology Acceptance Model (TAM)**

Davis (1989) menyatakan bagaimana pengguna dapat menerima suatu teknologi dalam sistem informasi. Teori penerimaan teknologi ini juga merinci faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi penerimaan suatu teknologi dalam sistem informasi tersebut. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi adalah persepsi pengguna atas kegunaan dan kemudahan penggunaan teknologi informasi sebagai suatu tindakan dalam konteks pengguna teknologi informasi

sehingga alasan dalam seseorang melihat manfaat dan kemudahan penggunaan menjadikan tindakan orang tersebut dapat menerima penggunaan teknologi informasi.

### **Theory Of Reasoned Action (TRA)**

Ajzen (1980) menyatakan bahwa tindakan yang dipengaruhi oleh reaksi dan persepsi seseorang terhadap suatu hal akan menentukan sikap dan perilaku orang tersebut. Kemudian, disebutkan bahwa dalam menentukan perilaku perlu disertai niat seseorang. Niat melakukan atau tidak melakukan perilaku tertentu dipengaruhi oleh dua atau lebih penentu dasar, pertama berhubungan dengan sikap dan yang lain berhubungan dengan pengaruh sosial yaitu norma subjektif.

### **Kinerja Karyawan**

Menurut Rizaldi dan Suaryono (2015:4), Kinerja karyawan adalah suatu proses pekerjaan yang dilakukan karyawan guna mencapai hasil kerja yang optimal. Menurut Mangkunegara (2002:22), Kinerja karyawan merupakan seseorang yang menyelesaikan tanggung jawab pekerjaannya dengan hasil yang baik.

### **Sistem Informasi Akuntansi**

Sistem informasi akuntansi adalah suatu data dan laporan keuangan yang diproses oleh sistem yang digunakan untuk memperoleh informasi berguna dalam bentuk perencanaan, pengendalian, dan operasi bisnis (Krismiaji, 2015:4).

### **Motivasi Kerja**

Motivasi kerja menurut Sohail, Safdar, Saleem, Ansar, dan Azeem (2014: 42) adalah dorongan secara internal atas tindakan-tindakan yang akan membantu untuk mencapai sasaran atau pekerjaan yang telah ditugaskan. Menurut Wasana dan Wirajaya (2015: 836-837) motivasi kerja adalah faktor-faktor yang mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan sesuatu yang dituangkan dalam bentuk usaha yang keras atau lemah.

### **Budaya Organisasi**

Menurut Riani (2011:6) budaya organisasi sebagai suatu pola dari asumsi-asumsi dasar yang ditemukan, diciptakan, atau dikembangkan oleh suatu kelompok tertentu dengan maksud agar organisasi belajar mengatasi atau menanggulangi masalah-masalahnya yang timbul akibat adaptasi eksternal dan integrasi internal yang sudah berjalan dengan cukup baik, sehingga perlu diajarkan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang benar untuk memahami, memikirkan dan merasakan berkenaan dengan masalah-masalah tersebut.

### **Penelitian Terdahulu**

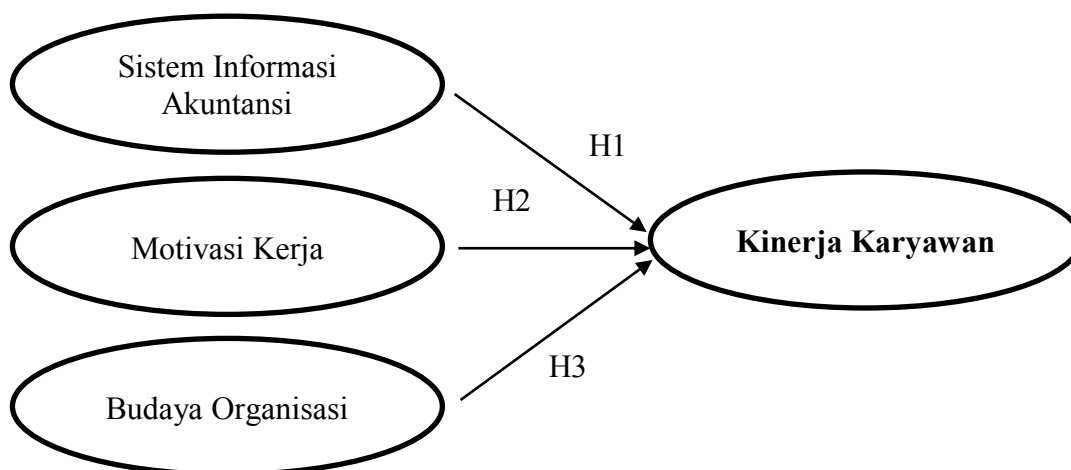
**Tabel 2 Penelitian Terdahulu**

<b>Nama Peneliti</b>	<b>Judul Penelitian</b>	<b>Hasil Penelitian</b>
(Lina Dewi, 2014)	Analisis Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Sistem Reward sebagai Variabel Moderating	Hasil penelitian yang diperoleh bahwa budaya organisasi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.
(Fahmi Rizaldi, 2015)	Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus CV Teguh Karya Utama Surabaya)	Hasil penelitian yang diperoleh bahwa sistem informasi akuntansi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada CV Teguh Karya Utama Surabaya
(Olivia Theodora, 2015)	Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT Sejahtera Motor Gemilang)	Hasil penelitian yang diperoleh bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan atau positif terhadap kinerja karyawan pada PT Sejahtera Motor Gemilang
(Lilia Novia Sari, 2016)	Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan	Hasil penelitian yang diperoleh bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan atau positif terhadap

		kinerja karyawan sedangkan sistem informasi akuntansi tidak berpengaruh signifikan atau negatif terhadap kinerja karyawan.
(Selamat, 2016)	Pengaruh Efektivitas Penerapan Sistem Informasi Akuntansi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan	Hasil penelitian yang diperoleh bahwa efektivitas penerapan sistem informasi akuntansi dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
(P. S. Dewi, 2017)	Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan	Hasil penelitian yang diperoleh bahwa sistem informasi akuntansi dan budaya organisasi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.
(Fauziah, 2018)	Pengaruh Efektivitas Penerapan Sistem Informasi Akuntansi, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan	Hasil penelitian yang diperoleh bahwa keempat variabel tersebut berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
(Ridho Gilang Adiko dan Nurul Saniah, 2020)	Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan	Hasil penelitian yang diperoleh bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sedangkan sistem informasi akuntansi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

### Kerangka Pikir

Berdasarkan penjelasan yang telah disampaikan sebelumnya, maka kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah sebagai gambar berikut :



**Gambar 1. Kerangka Pemikiran**

### Hipotesis

H1 : Sistem Informasi Akuntansi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. H2 : Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. H3 : Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

### METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang menguji hipotesis teori-teori dan hubungan antar variabel melalui pengukuran variabel-variabel penelitian yang menekankan pada angka atau numerikal yang diperoleh dengan menggunakan prosedur statistik untuk menganalisis data. Lokasi penelitian pada PT Hardo Soloplast Karanganyar dengan waktu pelaksanaan dilakukan pada tanggal 1 Februari 2023 sampai tanggal 31 Maret 2023. Populasi dalam penelitian ini adalah 134 orang di PT Hardo Soloplast Karanganyar. Dalam menentukan jumlah sampel, menggunakan pendekatan rumus Slovin sehingga sampel dalam penelitian ini adalah 100 responden. Metode pengumpulan data



dengan menggunakan kuesioner. Pengolahan data menggunakan Program SPSS versi 26. Uji yang digunakan yaitu uji statistik deskriptif. Uji instrument terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas. Uji asumsi klasik terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji autokorelasi. Uji kelayakan model terdiri dari uji F dan uji koefisien determinasi. Uji regresi linier berganda dan uji T.

Penghitungan persamaan regresi adalah sebagai berikut :

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

$\alpha$  : Konstanta

X1 : Sistem Informasi Akuntansi

X2 : Motivasi Kerja

X3 : Budaya Organisasi

Y : Kinerja Karyawan

b1, b2, b3 : Koefisien regresi / besarnya pengaruh untuk X1, X2, X3

e : Error atau variabel pengganggu

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
SIA	100	20	40	34.49	3.664
Motivasi_Kerja	100	30	40	35.84	2.824
Budaya_Organisasi	100	29	40	35.71	2.761
Kinerja_Pegawai	100	28	40	36.32	2.906
Valid N (listwise)	100				

Sumber : Data primer diolah, (2023)

Menurut hasil analisis deskriptif diatas menunjukkan bahwa jumlah sampel yang diteliti berjumlah 100 responden. Menurut hasil analisis deskriptif diatas bahwa sistem informasi akuntansi mempunyai sampel minimum sebesar 20, maximum sebesar 40, mean sebesar 34,49 , dan std. deviation sebesar 3,664.

Menurut hasil analisis deskriptif diatas bahwa motivasi kerja mempunyai mempunyai sampel minimum sebesar 30, maximum sebesar 40, mean sebesar 35,84 , dan std. deviation sebesar 2,824.

Menurut hasil analisis deskriptif diatas bahwa budaya organisasi mempunyai sampel minimum sebesar 29, maximum sebesar 40, mean sebesar 35,71 , dan std. deviation sebesar 2,761. Menurut hasil analisis deskriptif diatas bahwa kinerja karyawan mempunyai sampel minimum sebesar 28, maximum sebesar 40, mean sebesar 36,32 , dan std. deviation sebesar 2,906.

### Uji Validitas

- Variabel Sistem Informasi Akuntansi

		Correlations								
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.104	.238*	-.034	-.076	.070	-.028	-.102	.371**
	Sig. (2-tailed)		.305	.017	.736	.451	.490	.783	.313	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X1.2	Pearson Correlation	.104	1	.342**	.516**	.398**	.343**	.465**	.396**	.670**
	Sig. (2-tailed)	.305		.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X1.3	Pearson Correlation	.238*	.342**	1	.369**	.216*	.127	.215*	.116	.560**
	Sig. (2-tailed)	.017	.001		.000	.031	.208	.032	.250	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X1.4	Pearson Correlation	-.034	.516**	.369**	1	.742**	.331**	.674**	.507**	.769**
	Sig. (2-tailed)	.736	.000	.000		.000	.001	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X1.5	Pearson Correlation	-.076	.398**	.216*	.742**	1	.354**	.715**	.438**	.704**
	Sig. (2-tailed)	.451	.000	.031	.000		.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X1.6	Pearson Correlation	.070	.343**	.127	.331**	.354**	1	.477**	.381**	.580**
	Sig. (2-tailed)	.490	.000	.208	.001	.000		.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X1.7	Pearson Correlation	-.028	.465**	.215*	.674**	.715**	.477**	1	.565**	.771**
	Sig. (2-tailed)	.783	.000	.032	.000	.000	.000		.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X1.8	Pearson Correlation	-.102	.396**	.116	.507**	.438**	.381**	.565**	1	.584**
	Sig. (2-tailed)	.313	.000	.250	.000	.000	.000	.000		.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X1	Pearson Correlation	.371**	.670**	.560**	.769**	.704**	.580**	.771**	.584**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Data primer diolah, (2023)

Dari tabel diatas maka dapat dikatakan bahwa butir pertanyaan tentang variabel Sistem Informasi Akuntansi (X<sub>1</sub>) adalah valid, karena  $r_{hitung} > r_{tabel}$ .

		Correlations								
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.454**	.125	.092	.173	.245*	.464**	.254*	.566**
	Sig. (2-tailed)		.000	.216	.365	.084	.014	.000	.011	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X2.2	Pearson Correlation	.454**	1	.236*	.254*	.289**	.239*	.382**	.286**	.662**
	Sig. (2-tailed)	.000		.018	.011	.004	.017	.000	.004	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X2.3	Pearson Correlation	.125	.236*	1	.328**	.164	.096	.396**	-.072	.494**
	Sig. (2-tailed)	.216	.018		.001	.104	.341	.000	.478	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X2.4	Pearson Correlation	.092	.254*	.328**	1	.384**	.166	.268**	-.030	.580**
	Sig. (2-tailed)	.365	.011	.001		.000	.100	.007	.764	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X2.5	Pearson Correlation	.173	.289**	.164	.384**	1	.189	.174	.146	.637**
	Sig. (2-tailed)	.084	.004	.104	.000		.060	.084	.147	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X2.6	Pearson Correlation	.245*	.239*	.096	.166	.189	1	.360**	.370**	.533**
	Sig. (2-tailed)	.014	.017	.341	.100	.060		.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X2.7	Pearson Correlation	.464**	.382**	.396**	.268**	.174	.360**	1	.369**	.690**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.007	.084	.000		.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X2.8	Pearson Correlation	.254*	.286**	-.072	-.030	.146	.370**	.369**	1	.445**
	Sig. (2-tailed)	.011	.004	.478	.764	.147	.000	.000		.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X2	Pearson Correlation	.566**	.662**	.494**	.580**	.637**	.533**	.690**	.445**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

- Variabel Motivasi Kerja

Sumber : Data primer diolah, (2023)

Dari tabel diatas maka dapat dikatakan bahwa butir pertanyaan tentang variabel Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>) adalah valid, karena  $r_{hitung} > r_{tabel}$ .



	Sig. (2-tailed)	.000	.044		.002	.001	.000	.000	.022	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Y.4	Pearson Correlation	.290**	.086	.305**	1	.190	.120	.433**	.032	.598**
	Sig. (2-tailed)	.003	.397	.002		.058	.234	.000	.749	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Y.5	Pearson Correlation	.435**	.151	.331**	.190	1	.606**	.308**	.360**	.633**
	Sig. (2-tailed)	.000	.133	.001	.058		.000	.002	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Y.6	Pearson Correlation	.313**	.214*	.359**	.120	.606**	1	.334**	.372**	.625**
	Sig. (2-tailed)	.002	.033	.000	.234	.000		.001	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Y.7	Pearson Correlation	.478**	.081	.577**	.433**	.308**	.334**	1	.108	.753**
	Sig. (2-tailed)	.000	.421	.000	.000	.002	.001		.286	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Y.8	Pearson Correlation	.211*	.135	.229*	.032	.360**	.372**	.108	1	.431**
	Sig. (2-tailed)	.036	.182	.022	.749	.000	.000	.286		.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Y	Pearson Correlation	.682**	.364**	.728**	.598**	.633**	.625**	.753**	.431**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sumber : Data primer diolah, (2023)

Dari tabel diatas maka dapat dikatakan bahwa butir pertanyaan tentang variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah valid, karena  $r_{hitung} > r_{tabel}$ .

### Uji Reliabilitas

X<sub>1</sub> (Sistem Informasi Akuntansi)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.728	8

X<sub>2</sub> (Motivasi Kerja)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.702	8

X<sub>3</sub> (Budaya Organisasi)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.622	8

Y (Kinerja Karyawan)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.743	8

Sumber : Data primer diolah, (2023)

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa semua variabel baik sistem informasi akuntansi (X1), motivasi kerja (X2), budaya organisasi (X3), dan kinerja karyawan (Y) adalah reliabel karena mempunyai nilai alfa cronbach  $> 0,6$  , sehingga dapat dipergunakan untuk mengolah data selanjutnya.

### Uji Normalitas Data

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.13771781
Most Extreme Differences	Absolute	.058
	Positive	.058
	Negative	-.053
Test Statistic		.058
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Data primer diolah, (2023)

Dari hasil perhitungan uji Kolmogorov-Smirnov dapat diketahui bahwa p-value dari Unstandardized Residual sebesar 0,200 ternyata lebih besar dari  $\alpha = (0,05)$ , sehingga keseluruhan data tersebut dinyatakan memiliki distribusi normal atau memiliki sebaran data yang normal.

### Uji Multikolinieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Coefficients <sup>a</sup>			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	8.504	3.122		2.723	.008		
X1	.193	.070	.244	2.755	.007	.720	1.389
X2	.345	.104	.336	3.322	.001	.552	1.811
X3	.245	.113	.233	2.179	.032	.492	2.032

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data primer diolah, (2023)

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai Tolerance > 0,10 atau VIF < 10, sehingga tidak terjadi multikolinieritas.

### Uji Heteroskedastisitas

Model		Unstandardized Coefficients		Coefficients <sup>a</sup>		
		B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
1	(Constant)	6.185	1.985		3.117	.002
	X1	.012	.045	.033	.280	.780
	X2	-.020	.066	-.039	-.297	.767
	X3	-.121	.072	-.237	-1.685	.095

a. Dependent Variable: Abs\_RES

Sumber : Data primer diolah, (2023)

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai probabilitas > 0,05 berarti bebas dari heteroskedastisitas.

### Uji Autokorelasi

Model	Model Summary <sup>b</sup>				
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.677 <sup>a</sup>	.459	.442	2.171	1.652

a. Predictors: (Constant), Budaya\_Organisasi, SIA, Motivasi\_Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja\_Pegawai

Sumber : Data primer diolah, (2023)

Dari tabel di atas dapat diketahui nilai Durbin Watson sebesar 1,652 , dimana hasil ini terletak 1,500 - 2,500 , sehingga tidak terjadi autokorelasi positif atau negatif.

### Uji F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	383.346	3	127.782	27.115	.000 <sup>b</sup>
	Residual	452.414	96	4.713		
	Total	835.760	99			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Sumber : Data primer diolah, (2023)

Dari hasil perhitungan yang diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 27,115 , angka tersebut berarti  $F_{hitung}$  lebih besar daripada  $F_{tabel}$  sehingga ketiga variabel independen signifikan mempengaruhi kinerja karyawan di PT Hardo Soloplast Karanganyar secara simultan. Ini membuktikan bahwa “sistem informasi akuntansi, motivasi kerja, dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan” *fit and good*.

### Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.677 <sup>a</sup>	.459	.442	2.171	1.652

a. Predictors: (Constant), Budaya\_Organisasi, SIA, Motivasi\_Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja\_Pegawai

Sumber : Data primer diolah, (2023)

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,459 , hal ini berarti bahwa variabel independen dalam model (sistem informasi akuntansi, motivasi kerja, dan budaya organisasi) menjelaskan variasi kinerja karyawan di PT Hardo Soloplast Karanganyar sebesar 45,9% dan 54,1% dijelaskan oleh faktor atau variabel lain di luar model



**Uji Analisis Regresi Linier Berganda.**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	8.504	3.122		2.723	.008
	X1	.193	.070	.244	2.755	.007
	X2	.345	.104	.336	3.322	.001
	X3	.245	.113	.233	2.179	.032

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data primer diolah, (2023)

Berdasarkan hasil perhitungan program computer SPSS versi 26 diperoleh hasil sebagai berikut :

$$Y = 8,504 + 0,193 X_1 + 0,345 X_2 + 0,245 X_3$$

Berdasarkan persamaan regresi di atas, maka interpretasi dari koefisien masing-masing variabel sebagai berikut :

- 1) Jika variabel Sistem Informasi Akuntansi, Motivasi Kerja, dan Budaya Organisasi = 0, maka kinerja karyawan di PT Hardo Soloplast Karanganyar diperkirakan akan mengalami kenaikan sebesar 8,504.
- 2)  $b_1 = 0,193$  artinya, jika variabel Motivasi Kerja (X2), dan Budaya Organisasi (X3) dianggap tetap, setiap kenaikan variabel Sistem Informasi Akuntansi yang baik, maka kinerja karyawan di PT Hardo Soloplast Karanganyar akan meningkat juga.
- 3)  $b_2 = 0,345$  artinya, jika variabel Sistem Informasi Akuntansi (X1), dan Budaya Organisasi (X3) dianggap tetap, setiap kenaikan variabel Motivasi Kerja yang baik, maka kinerja karyawan di PT Hardo Soloplast Karanganyar akan meningkat juga.
- 4)  $b_3 = 0,245$  artinya, jika variabel Sistem Informasi Akuntansi (X1), dan Motivasi Kerja (X2) dianggap tetap, setiap kenaikan variabel Budaya Organisasi, maka kinerja karyawan di PT Hardo Soloplast Karanganyar akan meningkat juga.

## Uji Hipotesis

Model	Coefficients <sup>a</sup>					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	8.504	3.122		2.723	.008
	X1	.193	.070	.244	2.755	.007
	X2	.345	.104	.336	3.322	.001
	X3	.245	.113	.233	2.179	.032

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data primer diolah, (2023)

Berdasarkan tabel di atas maka dapat diuraikan sebagai berikut :

Hasil perhitungan uji t dapat diketahui nilai sig. untuk pengaruh (parsial) Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Karyawan sebesar  $0,007 < 0,05$  dan  $t_{hitung} = 2,755 > t_{tabel} = 1,985$  , sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yang berarti terdapat pengaruh Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Karyawan di PT Hardo Soloplast Karanganyar.

Hasil perhitungan uji t dapat diketahui nilai sig. untuk pengaruh (parsial) Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar  $0,001 < 0,05$  dan  $t_{hitung} = 3,322 > t_{tabel} = 1,985$  , sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 diterima yang berarti terdapat pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Hardo Soloplast Karanganyar.

Hasil perhitungan uji t dapat diketahui nilai sig. untuk pengaruh (parsial) Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan sebesar  $0,032 < 0,05$  dan  $t_{hitung} = 2,179 > t_{tabel} = 1,985$  , sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 diterima yang berarti terdapat pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di PT Hardo Soloplast Karanganyar.

## Interpretasi Hasil

- **Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan PT Hardo Soloplast Karanganyar**

Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan hipotesis pertama (H1) pada penelitian yang menyatakan “Sistem informasi akuntansi berpengaruh

signifikan terhadap kinerja karyawan” adalah diterima. Kinerja karyawan di PT Hardo Soloplast Karanganyar dipengaruhi oleh sistem informasi akuntansi yang ada pada perusahaan. Hasil penelitian sesuai dengan penelitian Fahmi Rizaldi (2015), Selamat (2016), Fauziah (2018), menunjukkan bahwa sistem informasi akuntansi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

- **Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Hardo Soloplast Karanganyar**

Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan bahwa hipotesis kedua (H2) pada penelitian yang menyatakan “Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan” adalah diterima. Kinerja karyawan di PT Hardo Soloplast Karanganyar dipengaruhi oleh motivasi kerja ada pada perusahaan. Hasil penelitian sesuai dengan penelitian Olivia Theodora (2015), Lilia Novia Sari (2016), Fauziah (2018), menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

- **Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Hardo Soloplast Karanganyar**

Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan bahwa hipotesis (H3) pada penelitian yang menyatakan “Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan” adalah diterima. Kinerja karyawan di PT Hardo Soloplast Karanganyar dipengaruhi oleh budaya organisasi ada pada perusahaan. Hasil penelitian sesuai dengan penelitian Lina Dewi (2014), Fauziah (2018), menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

## **PENUTUP**

Hasil penelitian pada hipotesis pertama (H1) menunjukkan bahwa sistem informasi akuntansi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Hardo Soloplast Karanganyar. Hasil penelitian pada hipotesis kedua (H2) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Hardo

---

Soloplast Karanganyar. Hasil penelitian pada hipotesis ketiga (H3) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Hardo Soloplast Karanganyar.

### **Saran**

Selama proses penelitian berlangsung, peneliti menemui beberapa keterbatasan yang menyebabkan penelitian ini memiliki kekurangan-kekurangan. Kekurangan-kekurangan tersebut antara lain : PT Hardo Soloplast Karanganyar dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan dengan memperhatikan sistem informasi akuntansi dengan cara ditinjau ulang kembali mengenai teknologi yang canggih agar setiap karyawan dapat bekerja dengan mudah. Serta perusahaan memberikan pembekalan mengenai ilmu dan wawasan mengenai setiap update teknologi yang terbaru. Pengecekan ulang ini juga mempengaruhi karyawan dalam mengelola sistem keuangan secara sistematis dan efisien.

PT Hardo Soloplast Karanganyar dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan memperhatikan motivasi kerja dengan cara memberikan dukungan penuh serta fasilitas yang terjangkau agar karyawan dapat nyaman dalam bekerja. PT Hardo Soloplast Karanganyar dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan memperhatikan budaya organisasi dengan cara menciptakan kondisi yang nyaman dan kondusif dengan rekan kerja dan pimpinan sehingga terjadinya komunikasi yang harmonis.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Ainanur, A., & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1–14. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2234>.
- Ajzen, Isac. & Fishbein, M. (1980). *Understanding Attitudes and Predicting Social Behavior*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Armstrong, Michael. (2014). *Handbook of Human Resource Management Practice. 13 Edition*. London: Kogan Page Limited.
- Astuti Nandasari, D., & St. Ramlah. (2019). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan. *Tangible Journal*, 4(1), 38–51.
- Azizah, F. N. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Situasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal*

- Bisnis Dan Manajemen*, 4(1), 6471–6498.  
<https://doi.org/10.26905/jbm.v4i1.1708>
- Bodnar, G. H., & Hopwood, W. S. (2019). *George H. Bodnar dan William S. Hopwood, Sistem Informasi Akuntansi Edisi 9*.
- Davis, Fred (1989). *Perceived Usefulness, Perceived Ease of Use, and User Acceptance of Information Technology. Management Research Center and Infomartion Center in cooperation with JSTOR. MIS Quarterly*, Vol. 13, No. 3 (Sep., 1989), pp. 319-340
- Falah, A. M., & Ayuningtias, H. G. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Xyz. *Jurnal Mitra Manajemen*, 4(6), 990–1001.  
<https://doi.org/10.52160/ejmm.v4i6.417>
- Huda, M., & Farhan, F. (2019). Pengaruh Budaya Organisasional Dan Komitmen Organisasional. *Jurnal Manajemen Motivasi*, 15(2), 62.  
<https://doi.org/10.29406/jmm.v15i2.1557>
- Irawati, T., Rimawati, E., & Pramesti, N. A. (2020). Penggunaan Metode Technology Acceptance Model (TAM) Dalam Analisis Sistem Informasi Alista (Application Of Logistic And Supply Telkom Akses). *Is The Best Accounting Information Systems and Information Technology Business Enterprise This Is Link for OJS Us*, 4(2), 106–120.  
<https://doi.org/10.34010/aisthebest.v4i02.2257>
- Lanzing, F. (2021). Bandung. *Camp Life Is Paradise for Freddy*, 4, 61–63.  
<https://doi.org/10.2307/j.ctv21pttb3.16>
- Lestari, D. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sari Melati Kencana Cabang RC Veteran Jakarta Selatan. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 4(8), 3683–3690. <https://doi.org/10.32670/fairvalue.v4i8.1487>
- Manery, B. R., Lengkong, V., & Saerang, R. (2018). Kinerja Pegawai Di Bkdpsda Di Kabupaten Halmahera Utara: *the Effect of Organizational Commitment and Organizational Culture on Employee Performance of Bkdpsda in Halmahera Utara Regency. Jurnal EMBA*, 6(4), 1968–1977.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya*
- Maswar, Zikriati Mahyani, & Muhammad Jufri. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Al-Idarah : Jurnal Manajemen Dan Bisnis Islam*, 1(1), 16–29.  
<https://doi.org/10.35316/idarrah.2020.v1i1.16-29>
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25. <https://doi.org/10.36778/jesya.v1i1.7>
- Norhadiana. (2017). *Artikel Psikologi Manajemen Norhadiana. 17002096*.  
<https://id.scribd.com/document/486140860/ARTIKEL-PSIKOLOGI-MANAJEMEN-NORHADIANA-pdf>
- Rampengan, E., & Prayanthi, I. (2022). *Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan*. 21(2), 145–152.

- 
- Romney, Marshall B. dan Paul John Steinbart (2015). Sistem Informasi Akuntansi. Edisi 13, Jakarta: Salemba Empat.
- Shintia, I. R., & Riduwan, A. (2021). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Motivasi Kerja, dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Dan Riset Akuntansi*, 10(3), 2–17.
- Susanto, N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT Rembaka. *Agora*, 7(1), 6–12.
- Theodora, O. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sejahtera Motor Gemilang. *Agora*, 3(2), 187–195.
- Uhing. (2019). Pengertian Motivasi Kerja. *Motivasi Kerja Di Dalam Perusahaan*, 15–36.
- Wardani, R. K., Mukzam, D. M., & Mayowan, Y. (2016). ( Studi Pada Karyawan PT Karya Indah Buana Surabaya ). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 31(1), 58–65. <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/download/1213/1395>
- Wijaya, D. A., & Priono, H. (2022). Pengaruh sistem informasi akuntansi dan sistem pengendalian internal terhadap kinerja karyawan. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 4(11), 4959–4970. <https://doi.org/10.32670/fairvalue.v4i11.1843>
- Zahriyah, U. W., Utami, H. N., & Ruhana, I. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 2(1), 1–7.