

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA, BUDAYA ORGANISASI
DAN EFEKTIVITAS PENERAPAN SISTEM INFORMASI AKUNTANSI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN**

(Studi Kasus pada PT. Varia Usaha Beton Cabang Rembang)

Diana Lestari
Wulan Suryandani
Sunarto

wulansuryandani@gmail.com
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YPPI Rembang

Abstract

Performance or work performance is the result of work, quality and quantity achieved by an employee in carrying out his duties in accordance with the responsibilities given to him. This study aims to test and prove the influence of leadership style (X1), motivation (X2), work environment (X3), organizational culture (X4) and effectiveness of implementing accounting information systems (X5) on employee performance (Y).

The data collection technique used in this study is to use the survey method, namely by using a questionnaire. The sampling technique used in this study was sampling census. The number of samples used in this research are all employees of PT. Varia Usaha Beton Cabang Rembang with 40 employees.

Based on the results of research at PT. Varia Usaha Beton Cabang Rembang, partial test / t test conducted shows that the leadership style variable has a positive and insignificant effect on employee performance, the motivation variable has a positive and insignificant effect on employee performance, the work environment variable has no significant positive effect on employee performance, organizational culture variable no significant positive effect on employee performance, and the effectiveness of the application of accounting information systems has a significant positive effect on employee performance. While the f test shows that the variables of leadership style, motivation, work environment, organizational culture, and effectiveness variables of the application of accounting information systems simultaneously have a significant positive effect on employee performance.

Keywords: Leadership Style, Motivation, Work Environment, Organizational Culture, Effectiveness of Application of Accounting Information Systems, Employee Performance

Abstraksi

Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja, kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan membuktikan pengaruh gaya kepemimpinan (X₁), motivasi (X₂), lingkungan kerja (X₃), budaya organisasi (X₄) dan efektivitas penerapan sistem informasi akuntansi (X₅) terhadap kinerja karyawan (Y).

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode *survey*, yaitu dengan menggunakan kuesioner. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sensus *sampling*.

Jumlah sampel digunakan dalam penelitian ini adalah semua karyawan PT. Varia Usaha Beton Cabang Rembang yang berjumlah 40 karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian pada PT. Varia Usaha Beton Cabang Rembang, uji parsial/uji t yang dilakukan menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel motivasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel lingkungan kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel budaya organisasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, dan variabel efektivitas penerapan sistem informasi akuntansi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan uji f menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja, budaya organisasi, dan variabel efektivitas penerapan sistem informasi akuntansi secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: *Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Efektivitas Penerapan Sistem Informasi Akuntansi, Kinerja Karyawan.*

PENDAHULUAN

Peran sumber daya manusia (SDM) dalam suatu organisasi memiliki kedudukan yang penting pada pelaksanaan proses kerja organisasi dan pencapaian tujuan organisasi. Dalam pelaksanaannya, manusia dalam organisasi ini menjadi elemen utama dibandingkan dengan sumber daya yang lain. Tanpa adanya sumber daya manusia, sumber daya yang lain tentunya tidak akan bisa dimanfaatkan. Meskipun banyak faktor yang mempengaruhi organisasi seperti mesin-mesin modern, modal yang kuat, teknologi dan sistem yang canggih, tanpa adanya manusia yang menangani dan mengelolanya tidak akan berarti bagi perkembangan organisasi. Dengan adanya sumber daya manusia (SDM) yang dikelola dengan baik maka akan mampu meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi perusahaan.

Menurut Simamora dalam Suharnomo (2012:02) menyatakan bahwa kinerja merupakan suatu persyaratan-persyaratan tertentu yang akhirnya secara langsung dapat tercermin dari *output* yang dihasilkan baik yang berupa jumlah maupun kualitasnya.

Untuk menciptakan kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh karyawan guna menciptakan tujuan organisasi, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi. Selain itu organisasi perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, dalam hal ini diperlukan adanya peran organisasi dalam meningkatkan kinerja yang efektif dan

efisien, guna mendorong terciptanya sikap dan tindakan yang profesional dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidang dan tanggung jawab masing-masing.

Faktor yang paling menarik diteliti dari variabel kinerja adalah kepemimpinan. Menurut Robbins dalam Suharnomo (2012:02) menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok kearah tercapainya suatu tujuan. Bagi suatu organisasi, kepemimpinan diharapkan dapat memberikan keunggulan-keunggulan bagi organisasi agar terus hidup dan berkembang.

Dalam melaksanakan aktivitas kegiatannya, pemimpin mempunyai berbagai gaya tersendiri dalam proses mempengaruhi dan mengarahkan pegawainya, sehingga akan tercapai tujuan organisasi melalui pelaksanaan pekerjaan yang telah ditentukan. Penilaian kinerja seorang pimpinan dapat dilihat melalui proses kerja, karena dalam proses kerja inilah seorang pemimpin memiliki keinginan untuk berprestasi.

Mengingat pentingnya tuntutan produktivitas pegawai dalam suatu organisasi, motivasi kerja juga harus menjadi perhatian pengelola organisasi. Menurut Reksohadiprodo dan Handoko dalam Suharnomo (2012:03), motivasi merupakan keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Sedangkan menurut Wexley dan Yukl dalam Suharnomo (2012:03), motivasi diartikan sebagai suatu proses dimana perilaku diberikan energi dan diarahkan. Hal itu dapat dilihat dengan para pegawai yang secara sadar melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya tanpa adanya paksaan atau karena adanya perintah dari pimpinan. Apabila seseorang termotivasi maka mereka akan mengadakan pilihan yang positif untuk melakukan sesuatu karena mereka mengerti tindakan ini mempunyai arti bagi mereka.

Motivasi kerja mempunyai peranan yang sangat besar dan berpengaruh terhadap tingkat efektivitas pekerjaan pegawai karena tanpa adanya motivasi kerja dari para pegawai niscaya pekerjaan tersebut akan terlaksana dengan baik dan lancar. Motivasi kerja dapat dijadikan sebagai landasan atau dasar bagi kelancaran proses pembentukan, pemberdayaan dan pengembangan sumber daya manusia (Mildawani dalam Suharnomo, 2012:03).

Disamping itu untuk menciptakan karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi, maka salah satu aspek yang tidak kalah penting untuk diperhatikan adalah masalah lingkungan kerja. Menurut Doelhadi dalam Suharnomo (2012:03) lingkungan kerja merupakan faktor penting dan berpengaruh terhadap pegawai dalam melakukan

pekerjaannya. Pegawai sangat peduli sekali dengan lingkungan kerjanya baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas dengan baik. Lingkungan kerja yang menyenangkan, seperti kondisi kantor yang bersih, penerangan yang memadai, ventilasi cukup, hubungan antar pegawai yang harmonis, kepemimpinan yang baik, dan sebagainya, akan menimbulkan perasaan puas pada pegawai, sehingga pegawai akan merasa betah dan bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaan.

Faktor lain yang dapat memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan adalah budaya organisasi. Menurut Sule dan Saefullah dalam Dewi Lina (2014:78) budaya organisasi merupakan nilai-nilai dan norma yang dianut dan dijalankan oleh sebuah organisasi terkait dengan lingkungan dimana organisasi tersebut menjalankan kegiatannya. Adanya kesesuaian antara nilai pribadi dengan nilai perusahaan akan meningkatkan kinerja.

Budaya berkembang menjadi sesuatu nilai atau norma yang tidak hanya dimiliki oleh sekelompok manusia pada suatu lingkungan saja tetapi juga dimiliki oleh sebuah organisasi. Percepatan perubahan lingkungan berakibat pada perubahan budaya organisasi. Bagaimana karyawan berperilaku dan apa yang seharusnya mereka lakukan, banyak dipengaruhi oleh budaya yang dianut oleh organisasi tersebut, atau disebut dengan budaya organisasi.

Kemajuan dan perkembangan teknologi di era globalisasi yang diiringi dengan perkembangan sistem informasi berbasis teknologi terjadi begitu pesat. Hal tersebut telah memberikan pengaruh yang signifikan terhadap penerapan sistem informasi akuntansi di dalam suatu organisasi. Menurut Ratnaningsih dalam Astuti dan Dharmadiaksa, (2014:373) menyatakan sistem informasi dapat dimanfaatkan oleh banyak pihak untuk mencapai keunggulan perusahaan melalui kecepatan, fleksibilitas, integrasi, dan keakuratan informasi yang dihasilkan. Sistem informasi akuntansi mampu memberikan kesempatan bagi pebisnis untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam pengambilan keputusan sehingga memungkinkan perusahaan mencapai keunggulan kompetitif (Edison, *et al.* dalam Astuti dan Dharmadiaksa, 2014:374). Sistem informasi akuntansi dapat dikatakan efektif jika sistem mampu menghasilkan informasi yang dapat diterima dan mampu memenuhi harapan informasi secara tepat waktu (*timely*), akurat (*accurate*), dan dapat dipercaya (*reliable*) (Widjajanto dalam Astuti dan Dharmadiaksa, 2014:374).

Sistem informasi akuntansi telah banyak diterapkan pada perusahaan manufaktur yang ada di Indonesia salah satunya adalah PT. Varia Usaha Beton. PT. Varia Usaha Beton merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang usaha penyediaan produk-produk Beton Siap Pakai, Beton Masonry dan Batu Pecah Mesin/Base Coarse, serta bahan bangunan lainnya yang berbahan baku semen. Sejak tahun 1998 perusahaan telah memenuhi banyak kebutuhan akan bahan baku dan beton siap pakai di daerah Jawa Timur. Dengan pasokan bahan baku seperti semen dan agregat yang dilakukan Semen Gresik selaku induk perusahaan dan bahan baku pasir serta batu pecah yang dipenuhi dari *quarry* sendiri. Perusahaan telah mengembangkan area bisnisnya hingga ke daerah Jawa Tengah salah satunya yang berada di Rembang.

Berikut ini disajikan data produksi dan penjualan PT. Varia Usaha Beton selama tahun 2013-2015.

Tabel 1

Data Produksi dan Penjualan PT. Varia Usaha Beton Tahun 2013 - 2015

No	Tahun	Produksi		Penjualan		Presentase	
		RKAP	Realisasi	RKAP	Realisasi	Produksi	Penjualan
1	2013	25.000	9.154,90	25.000	3.293,07	36,62%	13,17%
2	2014	75.000	60.080,50	75.000	51.396,88	80,11%	68,53%
3	2015	85.000	61.557,51	85.000	61.700,58	72,42%	72,59%

Sumber: PT.Varia Usaha Beton 2016.

Dari Tabel I.1 di atas menunjukkan adanya fluktuasi dari tahun 2013-2015 yang berarti bahwa kinerja karyawan kurang efektif. Jika semakin tinggi realisasi menggambarkan pencapaian rencana tingkat capaian yang semakin baik namun dari data diatas mengalami naik turun yang mengakibatkan tidak efektif. Hal ini dapat dilihat dari presentase pencapaian produksi tahun 2013 yang hanya mencapai 36,62% dari RKAP, akan tetapi pada tahun 2014 mengalami kenaikan pencapaian presentase produksi menjadi 80,11%, namun pada tahun 2015 mengalami penurunan pencapaian presentase produksi menjadi 72,42%, naik turunnya pencapaian presentase produksi tersebut mengidentifikasikan bahwa kinerja karyawan kurang efektif, yang diduga akibat adanya pergantian pimpinan secara berkala dari tahun 2013-2015.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan penerapan gaya kepemimpinan yang baik, memberikan motivasi, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, penerapan budaya kerja yang lebih baik dan meningkatkan penerapan Sistem Informasi Akuntansi.

TINJAUAN TEORITIS DAN HIPOTESIS

Teori Kontigensi

Drazin, *et al.* dalam Mufarrohah, dkk (2013:125) menyebutkan pusat teori kontigensi struktural adalah proposisi bahwa struktur dan proses organisasi harus sesuai konteksnya (karakteristik budaya organisasi, teknologi, ukuran atau tugas), jika ingin bertahan atau menjadi efektif. Pendapat lain dikemukakan oleh Primasari dan Mutmainah dalam Mufarrohah, dkk (2013:126), menyatakan pendekatan teori kontigensi pada akuntansi manajemen didasarkan pada premis bahwa tidak ada sistem akuntansi manajemen secara universal selalu tepat untuk diterapkan pada seluruh organisasi dalam setiap keadaan, tetapi sistem manajemen itu bergantung juga pada faktor-faktor situasional yang ada dalam organisasi. Pengembangan teori kontigensi telah banyak berkontribusi faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja individu dan organisasi.

Pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa lingkungan sebagai faktor kontigensi yang memiliki pengaruh terhadap kinerja. Faktor lain seperti gaya kepemimpinan, motivasi, budaya organisasi, dan efektivitas penerapan sistem informasi akuntansi merupakan unsur-unsur yang terbentuk dari lingkungan dan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju pencapaian sasaran (Robbins dalam Trang, 2013:210). Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi dari seorang individu terhadap orang lain untuk mencapai sebuah tujuan bersama (Kreitner dan Kinicki dalam Trang, 2013:210). Kepemimpinan dapat diartikan sebagai penggunaan kekuasaan dan pengaruh untuk mengarahkan aktivitas-aktivitas pengikut kearah pencapaian tujuan. (Colquitt *et al.* dalam Trang, 2013:210).

Sedangkan menurut Kartono dalam Potu (2013:1210) menyatakan kepemimpinan adalah seorang pribadi yang memiliki superioritas tertentu, sehingga ia memiliki kewajiban dan kekuasaan untuk menggerakkan orang lain melakukan usaha bersama guna mencapai suatu tujuan tertentu. Proses kepemimpinan melibatkan keinginan dan niat, keterlibatan yang aktif antara pemimpin dan bawahan untuk mencapai tujuan yang diinginkan bersama.

Motivasi

Motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketentuan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Motivasi merupakan dorongan atau kehendak yang menyebabkan seseorang berbuat sesuatu (Nawawi dalam Potu, 2013:1210). Perilaku seseorang itu hakikatnya ditentukan oleh keinginannya untuk mencapai beberapa tujuan. Keinginan itu istilah lainnya ialah motivasi.

Sedangkan menurut Muchlas dalam Potu (2013:1210) menyatakan motivasi adalah kemauan untuk berjuang/berusaha ketingkat yang lebih tinggi menuju terjadinyatujuan organisasi dengan syarat tidak mengabaikan kemampuannya untuk memperoleh kepuasan dalam memenuhi kebutuhan pribadi.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Supardi dalam Potu (2013:1210), menyatakan lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, menentramkan, kesan betah bekerja dan lain sebagainya. Lingkungan kerja memegang peranan penting terhadap baik buruknya kualitas hasil kinerja karyawan. Apabila lingkungan kerja nyaman dan komunikasi antar karyawan berjalan lancar, maka dapat dipastikan performa yang dihasilkan akan maksimal.

Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan cara hidup dan gaya hidup dari suatu organisasi yang merupakan pencerminan dari nilai-nilai atau kepercayaan yang selama ini dianut oleh anggota organisasi (Ermawan dalam Trang, 2013:210). Budaya itu adalah sistem makna dan keyakinan bersama yang dianut oleh para anggota organisasi yang menentukan, sebagian besar cara mereka bertindak satu terhadap yang lain dan terhadap orang luar (Robbins dalam Trang, 2013:210). Budaya organisasi adalah pola kepercayaan, nilai, ritual, mitos para anggota suatu organisasi, yang mempengaruhi perilaku semua individu dan kelompok didalam organisasinya (Harrison dan Stokes dalam Trang, 2013: 210).

Efektivitas Penerapan Sistem Informasi Akuntansi

Menurut Jogiyanto dalam Dharmadiaksa (2014:375), sistem informasi akuntansi merupakan suatu sistem dimana mampu mengolah data transaksi bisnis menjadi informasi keuangan untuk keperluan para pemakainya. Sedangkan Rai, *et al.* dalam Dharmadiaksa (2014:375) menyatakan bahwa sistem informasi merupakan konsep yang dijadikan sebagai kriteria dasar untuk mengevaluasi sistem dan kualitas dari informasi yang dihasilkan.

Efektivitas merupakan ukuran mengenai seberapa baik pekerjaan dapat dikerjakan dan sejauh mana seseorang mampu menghasilkan keluaran sesuai dengan yang diharapkan (Kristiani dalam Dharmadiaksa, 2014:376). Sedangkan menurut Sajady, *et al.* dalam Dharmadiaksa (2014:376) efektivitas sistem didasarkan pada kontribusinya dalam pembuatan keputusan, kualitas informasi akuntansi, evaluasi kinerja, pengendalian internal yang memfasilitasi transaksi perusahaan.

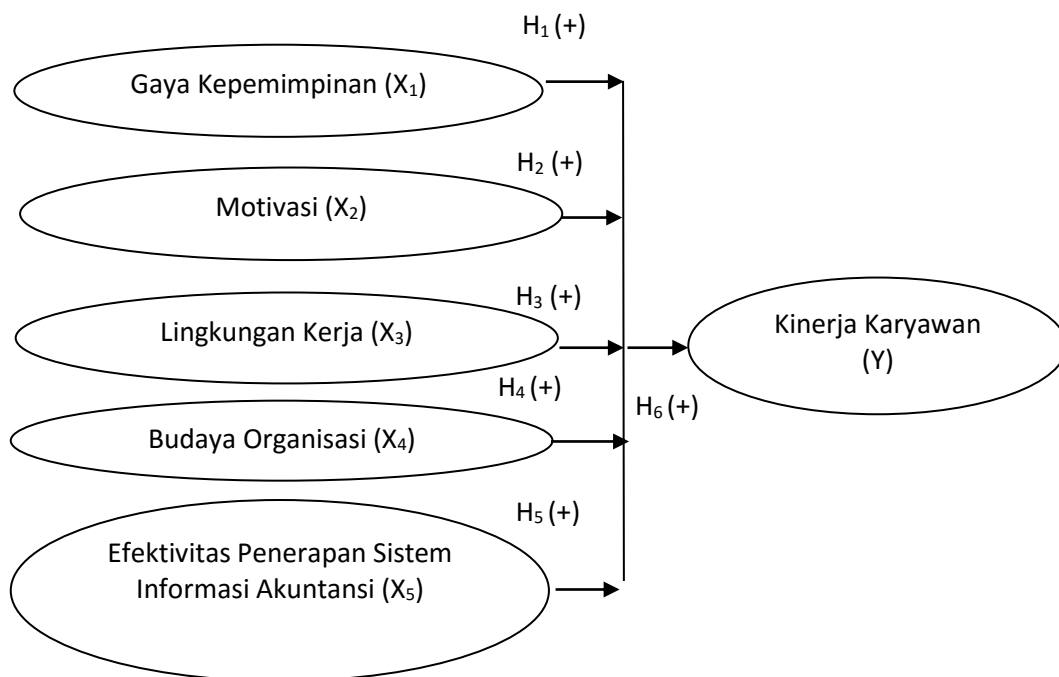
Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan suatu ukuran yang dapat digunakan untuk menetapkan perbandingan hasil pelaksanaan tugas, tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi pada periode tertentu dan relatif dapat digunakan untuk mengukur prestasi kerja atau kinerja organisasi (Gibson, *et al.* dalam Trang, 2013:210). Kinerja atau prestasi kerja seorang karyawan pada dasarnya adalah hasil kerja seorang karyawan selama periode waktu tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar, target atau kriteria lain yang ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Soeprihanto dalam Trang, 2013:210). Kinerja juga merupakan tingkat keberhasilan yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibandingkan dengan standar kerja atau kriteria yang telah ditentukan dan disepakati sebelumnya (Yualina dan Suhana dalam Astuti dan Dharmadiaksa (2014:377).

Kerangka Pemikiran Teoritis dan Hipotesis

Dari landasan teori dan hasil penelitian terdahulu, maka model kerangka pemikiran dan hipotesis dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

Gambar 1
Model Kerangka Pemikiran



Hipotesis

- H₁: Diduga gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Varia Usaha Beton Cabang Rembang.
- H₂: Diduga motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Varia Usaha Beton Cabang Rembang.
- H₃: Diduga lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Varia Usaha Beton Cabang Rembang.
- H₄: Diduga budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Varia Usaha Beton Cabang Rembang.
- H₅: Diduga efektivitas penerapan Sistem Informasi Akuntansi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Varia Usaha Beton Cabang Rembang.
- H₆: Diduga gaya kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja, budaya organisasi, dan efektivitas penerapan Sistem Informasi Akuntansi secara bersama-sama berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Varia Usaha Beton Cabang Rembang.

METODE PENELITIAN

Jenis dan Sumber Data

Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data subyek. Data subyek adalah jenis data penelitian yang berupa opini, sikap, pengalaman atau karakteristik dari seseorang atau sekelompok orang yang menjadi subyek penelitian (responden). Data subyek, merupakan data penelitian yang dilaporkan sendiri oleh responden secara individual atau secara kelompok. Data subyek selanjutnya diklasifikasikan berdasarkan bentuk tanggapan (respon) yang diberikan, yaitu lisan (verbal), tertulis dan ekspresi (Nur Indriantoro, 2014:145). Adapun sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tidak melalui media perantara).

Populasi dan Sampel

Populasi Penelitian

Adapun populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah semua karyawan yang ada pada PT. Varia Usaha Beton Cabang Rembang dengan jumlah karyawan 40 orang. Adapun Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah: *sensus sampling*. Istilah lain dari *sensus sampling* adalah *sampling jenuh*. Menurut Sugiyono (2016:124) teknik *sampling jenuh* adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil. Berdasarkan penjelasan diatas maka jumlah sampel yang akan digunakan dalam penelitian yang akan dilakukan adalah semua karyawan PT. Varia Usaha Beton Cabang Rembang.

Uji Hipotesis

Analisis Regresi Linear Berganda

Sesuai dengan rumusan masalah, tujuan penelitian dan hipotesis dalam penelitian, alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda, yang digunakan untuk membuktikan pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja, budaya organisasi dan efektivitas penerapan sistem informasi

akuntansi terhadap kinerja karyawan, data tersebut akan diolah menggunakan *software* SPSS versi 19. Adapun model tersebut dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \beta_5 X_5 + e$$

Keterangan:

Y : Kinerja Karyawan

$\beta_1 - \beta_5$: Koefisien Regresi

X₁ : Gaya Kepemimpinan

X₂ : Motivasi

X₃ : Lingkungan Kerja

X₄ : Budaya Organisasi

X₅ : Efektivitas Penerapan Sistem Informasi Akuntansi

e : *Standard Error*

Pembahasan

Tabel 1

Hasil Uji Hipotesis

Variabel	Koefisien Regresi (β)	t _{hitung}	t _{tabel}	Keputusan
Constan	2,154	-	-	-
Gaya kepemimpinan (X ₁)	0,022	0,158	1,6909	Ditolak
Motivasi (X ₂)	0,093	0,466	1,6909	Ditolak
Lingkungan kerja (X ₃)	0,181	1,302	1,6909	Ditolak
Budaya Organisasi (X ₄)	0,135	1,526	1,6909	Ditolak
Efektivitas penerapan Sistem Informasi akuntansi(X ₅)	0,330	1,945	1,6909	Diterima

Sumber: Data primer yang diolah, 2016.

Tabel 2

Hasil Uji Hipotesis

Variabel	F _{hitung}	F _{tabel}	Sig.	Keputusan
Gaya kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja, budaya organisasi, efektivitas penerapan sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan	7,381	2,53	0,000	Diterima

Sumber: Data primer yang diolah, 2016

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada Tabel 1 yang telah dilakukan antara gaya kepemimpinan sebagai variabel X_1 terhadap kinerja karyawan sebagai variabel Y menunjukkan t_{hitung} sebesar 0,158 sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 1,6909. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa t_{hitung} lebih kecil dari pada t_{tabel} ($0,158 < 1,6909$). Artinya gaya kepemimpinan berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Penerapan gaya kepemimpinan pada PT. Varia Usaha Beton Cabang Rembang, belum cukup memberikan hasil sesuai dengan yang diharapkan. Hal tersebut disebabkan oleh nilai kompetensi yang dimiliki pemimpin masih belum maksimal dan perlu di tingkatkan. Peningkatan nilai kompetensi tersebut memerlukan waktu yang panjang dan sifatnya berotasi. Dengan demikian hipotesis pertama yang menyatakan gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan ditolak.

Hasil penelitian ini menunjukkan hasil yang berbeda dengan penelitian Aurelia Potu (2013) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan memberikan pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada Tabel 1 yang telah dilakukan antara motivasi sebagai variabel X_2 terhadap kinerja karyawan sebagai variabel Y menunjukkan t_{hitung} sebesar 0,466 sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 1,6909. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa t_{hitung} lebih kecil dari pada t_{tabel} ($0,466 < 1,6909$). Artinya motivasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis kedua yang menyatakan motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan ditolak. Artinya semakin tinggi motivasi yang diberikan oleh pimpinan kepada karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut, begitu pula sebaliknya.

Penerapan motivasi kerja yang meliputi kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan afiliasi, dan kebutuhan akan kekuasaan, terhadap kinerja karyawan pada PT. Varia Usaha Beton Cabang Rembang, belum cukup memberikan hasil sesuai dengan yang diharapkan. Hal itu mungkin disebabkan oleh kurangnya semangat motivasi setiap individu/karyawan. Kinerja karyawan akan meningkat jika pemimpin lebih optimal dalam memberikan motivasi kerja kepada karyawan, dan disamping itu dari masing-masing karyawan harus dapat menumbuhkan dan memotivasi dirinya sendiri. Hasil penelitian ini menunjukkan hasil yang berbeda dengan penelitian Aurelia Potu (2013) yang

menyatakan bahwa motivasi memberikan pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada Tabel 1 yang telah dilakukan antara lingkungan kerja sebagai variabel X_3 terhadap kinerja karyawan sebagai variabel Y menunjukkan t_{hitung} sebesar 1,302 sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 1,6909. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa t_{hitung} lebih kecil dari pada t_{tabel} ($1,302 < 1,6909$). Hal tersebut berarti bahwa hasil uji parsial untuk variabel lingkungan kerja menunjukkan pengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis ketiga yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan ditolak. Artinya jika kondisi lingkungan kerja semakin baik (nyaman dan kondusif) maka akan meningkatkan kinerja karyawan, begitu pula sebaliknya jika kondisi lingkungan kerja tidak nyaman maka kinerja karyawan akan menurun.

Kondisi lingkungan kerja yang meliputi penerangan/cahaya ditempat kerja, sirkulasi udara ditempat kerja, kebisingan ditempat kerja, bau tidak sedap ditempat kerja, dan keamanan ditempat kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Varia Usaha Beton Cabang Rembang, belum cukup memberikan hasil sesuai dengan yang diharapkan. Hal itu mungkin disebabkan oleh keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik masih belum bisa membuat karyawan merasa nyaman dan betah dalam bekerja, atau dapat disebabkan oleh kurang harmonisnya hubungan dengan rekan kerja dan pimpinan dalam organisasi tersebut.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada Tabel 1 yang telah dilakukan antara budaya organisasi sebagai variabel X_4 terhadap kinerja karyawan sebagai variabel Y menunjukkan t_{hitung} sebesar 1,526 sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 1,6909. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa t_{hitung} lebih kecil dari pada t_{tabel} ($1,526 < 1,6909$). Hal tersebut berarti bahwa hasil uji parsial untuk variabel budaya organisasi menunjukkan pengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis keempat yang menyatakan budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan ditolak.

Penerapan budaya organisasi yang meliputi visioner, ulet, berani, kompeten, integritas, tanggung jawab, adil, optimis, kerja sama dan etika terhadap kinerja karyawan pada PT. Varia Usaha Beton Cabang Rembang, belum cukup memberikan hasil sesuai dengan yang diharapkan. Hal itu mungkin disebabkan oleh para karyawan yang dipengaruhi sikap pimpinannya, perilaku seorang pemimpin menjadi contoh bagi bawahannya, terutama kemampuan pemimpin dalam membangun serta memperlihatkan sikap karakternya. Disamping itu budaya organisasi merupakan hasil dari proses pembentukan perilaku serta dipengaruhi oleh konsep dan model struktural yang diterapkan. Hasil penelitian ini menunjukkan hasil yang berbeda dengan penelitian Dewi Sandy Trang (2013) yang menyatakan bahwa budaya organisasi memberikan pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Efektivitas Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada Tabel 1 yang telah dilakukan antara efektivitas penerapan sistem informasi akuntansi sebagai variabel X_5 terhadap kinerja karyawan sebagai variabel Y menunjukkan t_{hitung} sebesar 1,945 sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 1,6909. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa t_{hitung} lebih besar dari pada t_{tabel} ($1,945 > 1,6909$). Hal tersebut berarti bahwa hasil uji parsial untuk variabel efektivitas penerapan sistem informasi akuntansi menunjukkan pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin efektif penerapan sistem informasi akuntansi yang ada dalam perusahaan maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis kelima yang menyatakan efektivitas penerapan sistem informasi akuntansi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan diterima. Artinya jika efektivitas penerapan sistem informasi akuntansi semakin baik, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat, begitu pula sebaliknya jika efektivitas penerapan sistem informasi akuntansi semakin buruk maka kinerja karyawan akan menurun.

Efektivitas penerapan sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan pada PT. Varia Usaha Beton Cabang Rembang telah diterapkan atau dilaksanakan dengan baik sehingga karyawan terdorong untuk bekerja lebih baik lagi, karena sistem informasi akuntansi yang ada mampu menghasilkan informasi secara akurat, mampu menghasilkan informasi tepat waktu, serta sistem informasi akuntansi yang ada mampu menghasilkan informasi secara relevan dan lengkap. Dengan adanya efektivitas

penerapan sistem informasi akuntansi yang baik maka dapat meningkatkan kinerja karyawan. Pengaruh karyawan (manusia) sangat menentukan keberhasilan penerapan sistem informasi akuntansi dalam suatu perusahaan. Interaksi antar orang-orang yang terlibat dalam penerapan sistem, koordinasi yang baik dan supervisi yang tepat akan membantu berjalannya sistem informasi akuntansi. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Ni Made Marlita Puji Astuti dan Ida Bagus Dharmadiaksa (2014) yang membuktikan bahwa efektivitas penerapan sistem informasi akuntansi secara parsial mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Efektivitas Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Berpengaruh secara simultan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan Tabel 2 diatas, dari uji ANOVA atau F test didapat nilai F hitung sebesar 7,381 dengan probabilitas 0,000. Karena probabilitas jauh lebih kecil dari 0,05 maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan (variabel dependen), dan dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja, budaya organisasi, dan efektivitas penerapan sistem informasi akuntansi (variabel independen) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dari Tabel V.18 diatas, dapat diketahui bahwa nilai F_{hitung} sebesar 7,381 sedangkan nilai F_{tabel} dengan $df_1 = k - 1$, yaitu $df_1 = (5 + 1) - 1 = 5$ dan $df_2 = n - k = 40 - (5 + 1) = 34$, serta signifikan alpha 5% adalah 2,53, sehingga dapat disimpulkan bahwa F_{hitung} lebih besar dari pada F_{tabel} ($7,381 > 2,53$). Hal tersebut berarti bahwa H_a diterima, yang selanjutnya memiliki arti bahwa gaya kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja, budaya organisasi dan efektivitas penerapan Sistem Informasi Akuntansi secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada bab sebelumnya maka dapat diambil simpulan sebagai berikut:

1. Penerapan gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Varia Usaha Beton Cabang Rembang.

2. Penerapan motivasi secara parsial berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Varia Usaha Beton Cabang Rembang.
3. Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Varia Usaha Beton Cabang Rembang.
4. Penerapan budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Varia Usaha Beton Cabang Rembang.
5. Efektivitas penerapan sistem informasi akuntansi secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Varia Usaha Beton Cabang Rembang.
6. Penerapan gaya kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja, budaya organisasi dan efektivitas penerapan sistem informasi akuntansi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Varia Usaha Beton Cabang Rembang.

Saran

1. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk menyesuaikan pada dasar penelitian.
2. Untuk penelitian selanjutnya, sebaiknya menggunakan metode pengumpulan data dengan cara *survey* lapangan dan wawancara untuk menilai sejauh mana pengaruh antar variabel.
3. Masih perlu dilakukan pada aspek yang sama untuk mengetahui konsistensi hasil penelitian ini.

Daftar Pustaka

- Astuti, Puji Ni Made Marlita, dan Ida Bagus Dharmadiaksa, 2014, "Pengaruh Efektivitas Penerapan Sistem Informasi Akuntansi, Pemanfaatan dan Kesesuaian Tugas pada Kinerja Karyawan", *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 9.2, Halaman 373-384.
- Basuki, Suko, 2014, "*Buku Pedoman Budaya Perusahaan Varia Usaha Beton*", Edisi Revisi, Sidoarjo: PT Varia Usaha Beton.
- Damayanti, Riskin Hidayat, Syaiko Rosyidi, 2015, "*Buku Pedoman Skripsi STIE 'YPPI' Rembang*", Edisi Revisi, Rembang: STIE 'YPPI' Rembang.
- Fahmi, Irham, 2013, "*Perilaku Organisasi Teori, Aplikasi, dan Kasus*", Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, Imam, 2011, "*Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*", Edisi 5, Semarang: UNDIP.

- Hasibuan, Malayu Sutan Parlagutan, 2014, *“Organisasi dan Motivasi”*, Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Indriantoro, Nur dan Bambang Supomo, 2014, *“Metodologi Penelitian Untuk Akuntansi dan Manajemen”*, Edisi 1, Yogyakarta: BPFE.
- Lina, Dewi, 2014, *“Analisis Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Sistem Reward sebagai variabel Moderating”*, *Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis*, Vol. 14, No. 1.
- Mufarrohah, 2013, *“Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Gaya Kepemimpinan, dan Kompeten Terhadap Kinerja Pemerintahan Daerah (Studi Empiris Pada Kabupaten Bangkalan)”*, *Jurnal Infestasi*, Vol. 9, No. 2.
- Parjanti, Eny dkk, 2014, *“Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Gaya Kepemimpinan dan Kompleksitas Tugas Terhadap Kinerja Karyawan”*, *Jurnal Paradigma*, Vol. 12, No.1.
- Potu, Aurelia, 2013, *“Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan pada KANWIL Ditjen Kekayaan Negara SULUTTENGGGO dan Maluku Utara di Manado”*, *Jurnal EMBA*, Vol. 1, No. 4, Halaman 1208-1218.
- Puspitawati, Lilis, dan Sri Dewi Anggadini, 2014, *“Sistem Informasi Akuntansi”*, Edisi Pertama, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Rosa, Hendri, 2015, *“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT PN VI Unit Ophir Sariak”*, *Jurnal Apresiasi Ekonomi*, Vol. 3, No. 2.
- Sugiyono, 2016, *“Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif Kualitatif dan R&D)”*, Bandung: Alfabeta.
- Suharnomo, Hardino Febriansyah Putra, 2012, *“Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Diklat Provinsi Jawa Tengah”*, *Journal of Management*, Vol. 1, No. 1.
- Sutrisno, Edy, 2011, *“Budaya Organisasi”*, Edisi 1, Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Tamara, Margaretha, 2016, *“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Pusat PDAM Kota Samarinda”*, *AGORA*, Vol. 4, No. 1.
- Trang, Dewi.S, 2013, *“Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Perwakilan BPKP Provinsi Sulawesi Utara)”*, *Jurnal EMBA*, Vol. , No. 3, Halaman 208-216.

Wulandari, Nurul dkk, 2014, "Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Kalsel Capem Pemprov Banjarbaru", *Jurnal Bisnis dan Pembangunan*, Vol. 2, No. 1.