

PENGARUH SISTEM INFORMASI AKUNTANSI PENGGAJIAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. TELKOM AKSES AREA PADANG

NUR NADIAH ANDRIANI

Universitas Islam Negeri Imam Bonjol Padang

E-mail: nadiah.andriani789@gmail.com

TONY ISWADI

Universitas Islam Negeri Imam Bonjol Padang

E-mail : tonyiswadi@uinib.ac.id

SANDRA AYU

Universitas Islam Negeri Imam Bonjol Padang

E-mail : sandraayu@uinib.ac.id

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of payroll accounting information system and organizational culture on the performance of employees at PT Telkom Access Area Padang. This study uses a quantitative approach with data collection methods by distributing questionnaires to 105 employees of PT Telkom Access Area Padang. Data analysis techniques carried out in the form of validity test, reliability test, classic assumption test, multiple regression analysis, coefficient of determination, t statistic test and f statistic test using SPSS version 22 for windows. The results of the study indicate that the payroll accounting information system and organizational culture have a significant and positive effect on the performance of employees on PT Telkom Access Area Padang. This means that the better the payroll accounting information system and organizational culture within the company, the employee's performance will also increase.

Keywords: payroll accounting information system; organizational culture; employee performance

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh sistem informasi akuntansi penggajian dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT Telkom Access Area Padang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode pengumpulan data dengan menyebarkan kuesioner kepada 105 karyawan PT Telkom Access Area Padang. Teknik analisis data yang dilakukan berupa uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi berganda, koefisien determinasi, uji statistik t dan uji statistik f dengan menggunakan SPSS versi 22 for windows. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem informasi akuntansi penggajian dan budaya organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan PT Telkom Access Area Padang. Artinya semakin baik sistem informasi akuntansi penggajian dan budaya organisasi di dalam perusahaan maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat.

Kata kunci: sistem informasi akuntansi penggajian, budaya organisasi, kinerja karyawan

JEL Classification: G30, G41

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi saat ini mengharuskan setiap kegiatan di organisasi berjalan maksimal dengan mengupayakan sistem yang baik (Suwarsa dan Rizki, 2018). Perusahaan memerlukan sistem manajemen yang baik dalam rangka mencapai tujuan perusahaan terutama dengan memperhatikan faktor manusia atau anggota organisasi (Sudarmanto, 2015).

Pimpinan harus dapat mengupayakan sistem yang dilakukan perusahaan berjalan dengan baik. Sistem yang digunakan juga ditentukan oleh partisipasi yang baik antar perusahaan dan karyawan yang sehingga kinerja karyawan tercapai dengan baik. Kinerja karyawan adalah upaya yang diraih karyawan secara sendiri maupun bersama-sama yang menunjukkan wewenang dan tanggung jawab masing-masing (Busro, 2020). Setiap sistem yang dilakukan dengan benar akan menciptakan kinerja yang baik pula (Appriansyah, 2019).

Kinerja dapat ditingkatkan dengan mendesain sistem informasi akuntansi penggajian (Marshall & Steinbart, 2005). Sistem informasi akuntansi penggajian adalah proses pengumpulan dan pengolahan data-data transaksi antara sekumpulan manusia dan sumber modal guna menghasilkan informasi dalam pembayaran gaji di perusahaan (Hidayati dkk, 2016). Sistem akuntansi penggajian yang baik yaitu sistem yang prosedurnya telah berjalan sesuai fungsinya. Hal ini harus dimanfaatkan sebaiknya sebab sistem informasi akuntansi yang baik akan memberikan kinerja pegawai yang baik bagi perusahaan (Biola, 2020).

Selain itu terciptanya budaya organisasi juga bisa meningkatkan kinerja karyawan. . Budaya organisasi adalah keyakinan bersama anggota organisasi yang dijadikan panutan bertingkah laku dalam mengatasi masalah (Mangkunegara, 2006). Budaya organisasi juga didefinisikan sebagai suatu sistem yang dipercayai untuk menuntun perilaku anggota organisasi (Busro, 2020). Budaya organisasi sebagai salah satu sistem panutan kerja bagi karyawan dalam beraktivitas demi kemajuan organisasi dapat menciptakan kinerja karyawan yang efektif dan efisien (Susanto, 2006). Jadi perilaku karyawan akan terbangun dengan baiknya budaya organisasi sehingga karyawan lebih terdisiplin, lebih termotivasi dan berkinerja (Busro, 2020).

Teori *Technology Accepted Model* (TAM) digunakan untuk menjelaskan hubungan antara sistem informasi akuntansi dengan kinerja, yaitu merupakan suatu model yang memperkirakan dan menjelaskan cara pemakaian teknologi dapat dipakai oleh pengguna teknologi dalam melaksanakan pekerjaannya (Irawati dkk, 2019). Tujuan pengembangan TAM untuk dapat menggambarkan perilaku penggunaan teknologi dimana sistem tersebut bisa meningkatkan kinerja (Vidantika & Putra, 2018).

Penelitian yang menjelaskan hubungan antara sistem penggajian dengan kinerja karyawan dilakukan oleh Rosita dan Wijaya (2019) dan diperoleh hasil pelaksanaan sistem penggajian karyawan di PT Sriwijaya Artha Boga berpengaruh dalam menaikkan kinerja karyawan. Kuswati (2020) melakukan penelitian untuk melihat hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan dan diperoleh bahwa hasilnya adalah memiliki pengaruh yang signifikan.

Namun terdapat ketidaksesuaian antara implementasi proses sistem informasi akuntansi penggajian dengan yang ada (Purba, 2018). Begitu pun terhadap budaya organisasi ditemui kurangnya ketepatan waktu dalam menentukan datang dan pulang kerja sehingga hal itu membudaya dikalangan pegawai untuk datang dan pulang tidak pada waktunya (Muis dkk, 2018). Dari permasalahan tersebut penulis tertarik melengkapi data dan memperbaharui hasil penelitian yang sebelumnya telah ada. Penelitian serupa juga masih jarang dilakukan pada PT Telkom terutama pada PT Telkom Akses Area Padang..

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh sistem informasi akuntansi penggajian dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Akses Area Padang sehingga diharapkan hasil yang diperoleh bisa digunakan oleh PT Telkom Akses Area Padang untuk melihat baik atau tidaknya sistem informasi akuntansi penggajian dan budaya organisasi yang ada terhadap kinerja karyawan.

TINJAUAN PUSTAKA

Theory Technology Acceptance Model (TAM)

Theory Technology Acceptance Model (TAM) merupakan *Theory* yang dicetuskan Davis tahun 1998. *Theory* ini diangkat dari *Theory Reasoned Action* (TRA) yang disampaikan oleh Ajzen dan Fishbein tahun 1990 (Putri & Endiana, 2020).. TAM

adalah suatu model yang berkaitan dengan pekerjaan pengguna untuk memperkirakan dan menjelaskan bagaimana teknologi diterima dan digunakan pengguna teknologi. Tujuan pengembangan TAM untuk dapat menggambarkan perilaku penggunaan teknologi dimana sistem tersebut juga dapat meningkatkan kinerja (Vidantika & Putra, 2018).

Kinerja Karyawan

Kinerja yaitu hasil pengukuran pekerjaan yang diharapkan bisa optimal (Robbins, 2006). Selain itu kinerja adalah suatu perolehan yang diraih individu sesuai kepandaian, pengalaman dan ketekunan ketika menghadapi tugas (Hasibuan, 2016).

Indikator pengukuran kinerja karyawan menurut Robbins (2006) yaitu:

1. Kualitas

Kualitas dilihat bagaimana karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan sempurna dan berkualitas.

2. Kuantitas

Kuantitas merupakan total hasil dari pekerjaan.

3. Efisiensi

Efisiensi merupakan pemaksimalan dalam menggunakan sumber daya agar hasil dari setiap unit dapat naik.

4. Inisiatif

Kemampuan mengerjakan tanpa diperintah, tahu apa yang harus dikerjakan walaupun keadaan sulit.

5. Disiplin

Taat dan patuh terhadap nilai dan aturan yang berlaku yang menjadi tanggung jawabnya.

6. Ketelitian

Kesesuaian antara data pengukuran yang sama dan dilakukan berulang yang bisa dilihat dari harga deviasi hasil pengukuran.

Salah satu usaha agar kinerja karyawan bisa ditingkatkan, perusahaan harus dapat mendesain sistem informasi akuntansi penggajian (Marshall & Steinbart, 2005). Sistem informasi akuntansi penggajian harus dimanfaatkan dengan baik karena sistem informasi akuntansi yang baik akan memberikan kinerja pegawai

yang baik bagi organisasi (Biola, 2020). Selain itu kinerja juga dipengaruhi oleh terciptanya budaya organisasi, jika budaya organisasi yang dimiliki baik, maka kinerja yang dihasilkan ikut semakin tinggi (Busro, 2020).

Sistem Informasi Akuntansi Penggajian

Gaji adalah jasa karyawan yang diberikan setiap bulan (Mulyadi, 2016). Selain itu gaji adalah pembayaran tiap bulan kepada karyawan atas jasa yang telah diberikan (Sujarweni, 2015). Sehingga sistem informasi akuntansi penggajian merupakan suatu sistem, prosedur, pencatatan mengenai pendapatan yang diperoleh setiap karyawan (Pratiwi dkk, 2020).

Proses sistem penggajian sebagai berikut (Afni dkk, 2019):

- a. Proses merekap daftar hadir tiap hari kerja.
- b. Proses menghitung gaji karyawan berdasarkan daftar hadir oleh bagian keuangan dan mengarsipkannya.
- c. Proses pembayaran gaji yang tertera pada slip gaji karyawan dan untuk bukti pembayaran, karyawan dimintai tanda tangan.
- d. Bagian keuangan membuat laporan berdasarkan slip yang sudah ditandatangani kemudian diarsipkan.

Menurut Marshall & Steinbart (2009), karakteristik dari sistem informasi akuntansi adalah:

a. Relevan

Relevan jika informasi data mengurangi keraguan dalam pengambilan keputusan agar bisa memperkirakan dan memperbaiki ekspetasi sebelumnya.

b. Andal

Informasi yang akurat pada setiap aktivitas perusahaan jika terbebas dari kesalahan dan penyimpangan.

c. Lengkap

Informasi itu lengkap jika setiap kejadian yang menjadi dasar masalah tidak aspek penting yang ada tidak hilang.

d. Tepat Waktu

Dalam mengambil keputusan untuk digunakan dapat memberikan informasi pada saat yang tepat.

e. Dapat dipahami

Informasi yang disajikan dapat dimengerti sehingga dapat digunakan secara pas.

f. Bisa diverifikasi

Informasi bisa diketahui kebenarannya menghasilkan informasi yang sama dengan baiknya ilmu dan dapat bertindak dengan bebas.

Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah cara berpendapat, mempunyai perasaan dan memberikan reaksi dalam organisasi berlandaskan pola yang ada (Munandar, 2005). Selain itu budaya organisasi menurut Robbins adalah seluruh anggota organisasi menganut persepsi yang sama tentang organisasi dalam memaknai suatu sistem (Busro, 2020).

Jadi budaya organisasi adalah sistem makna yang dipakai anggota organisasi yang menjadi pembeda antar organisasi dan dapat mempengaruhi cara berperilaku dan bekerja dalam organisasi. Budaya organisasi bisa berkembang sebab dibentuk oleh perorangan yang bekerja, diakui sebagai makna yang harus tetap dilakukan dan diwariskan kepada pengikut yang baru (Busro, 2020).

Adapun karakteristik dari budaya organisasi menurut Robbin (2001) adalah (Tika, 2006):

a. Inisiatif individu.

Tingkat kebertanggung jawaban dan secara mandiri yang dimiliki dalam mengemukakan pendapat agar organisasi berkembang.

b. Toleransi terhadap Tindakan Berisiko

Apabila anggota dapat diberikan toleransi dalam mengambil resiko untuk memajukan organisasi sehingga dapat lebih agresif dan inovatif.

c. Arahkan

Arahan digunakan untuk memberikan harapan yang jelas sesuai sasaran yang diinginkan sehingga dapat meningkatkan kinerja organisasi.

d. Integrasi

Integrasi dilakukan agar dapat mendorong unit organisasi untuk lebih kompak dan terkoordinasi sehingga meningkatkan kuantitas dan kualitas kerja.

e. Dukungan Manajemen

Dukungan manajemen dilakukan para manajer untuk melancarkan kinerja dengan memberikan arahan dan dukungan terhadap bawahan.

f. Kontrol

Diperlukan kontrol perilaku karyawan berupa peraturan-peraturan atau norma-norma yang ditetapkan organisasi sehingga memerlukan tenaga pengawas untuk mengawasi perilaku anggota organisasi.

g. Identitas

Identitas digunakan untuk mengidentifikasi diri dalam kesatuan organisasi dan tidak sebagai *team* tertentu.

h. Sistem Imbalan

Sistem imbalan maksudnya seberapa jauh bagian yang dinilai sesuai kemampuan dan keahlian yang dimiliki atau prestasi kerja karyawan tanpa pilih kasih sehingga menjadi dorongan bagi karyawan berperan dan berkelakuan inovatif agar menggali prestasi kerja yang penuh.

i. Toleransi terhadap Konflik

Karyawan bebas dalam mengajukan masalah atau penilaian sehingga bisa menjadi sarana dalam perubahan strategi perusahaan ke yang lebih baik.

j. Pola Komunikasi

Pola komunikasi dibangun agar tidak ditemukan hambatan dalam berkomunikasi antar organisasi itu sendiri sehingga tidak salah menerjemahkan suatu informasi.

Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Penggajian terhadap Kinerja Karyawan

Sistem penggajian adalah sistem yang dibuat dalam pengerjaan transaksi perhitungan dan pembayaran gaji karyawan agar dalam setiap transaksi penggajian bisa menjaga validitas, ketepatan waktu, otorisasi kelengkapan klasifikasi penilaian, dan tepat dalam memosting serta ikhtisar (Muladi, 2016). Teori *Technology Accepted Model* (TAM) digunakan untuk menggambarkan perilaku penggunaan teknologi dimana sistem tersebut juga dapat meningkatkan kinerja (Vidantika & Putra, 2018). Jadi jika suatu organisasi telah bisa melaksanakan sistem informasi akuntansi penggajian yang baik, maka kinerja karyawanpun dapat meningkat dan baik.

Penelitian Hardiansyah, dkk (2018) dan penelitian yang dilakukan oleh Rosita dan Wijaya (2019) menemukan pengaruh yang positif antara sistem informasi akuntansi penggajian terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Budaya organisasi adalah sistem makna yang dipakai anggota organisasi sehingga mempengaruhi cara berperilaku di dalam organisasi yang menjadi pembeda antar organisasi (Busro, 2020). Penelitian yang dilakukan oleh Hardiansyah, dkk (2018) dan Hendika dan Mildawati (2018) memperlihatkan hasil bahwa budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Rumusan hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H₁: Diduga sistem akuntansi penggajian berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

H₂: Diduga budaya organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

METODOLOGI PENELITIAN

Berdasarkan klasifikasi tujuannya, penelitian ini tergolong dalam desain penelitian kuantitatif. Penelitian ini memakai data primer yakni data yang diperoleh melalui sumber aslinya secara langsung. Peneliti berfokus menguji pada PT Telkom Akses Area Padang yang berlokasi di Jl. Batang Tarusan Nomor 3, Kec. Padang Utara, Kota Padang, Sumatera Barat.

Populasi dalam penelitian yaitu semua karyawan PT Telkom Akses Area Padang yang jumlahnya 252 orang. Penentuan subjek penelitian ini memakai teknik *probability sampling* dengan *random sampling*. Penentuan sampel penelitian ini menggunakan teknik Slovin sehingga diperoleh sampel penelitian ini sebanyak 105 karyawan.

Peneliti memperoleh data dengan membagikan kuesioner dengan memberikan seperangkat pertanyaan dalam bentuk tertulis melalui tautan *Google forms* kepada responden untuk dijawab. Peneliti menggunakan skala likert dalam penyusunan kuesioner. Instrumen pertanyaan disusun berdasarkan indikator per variabel.

Variabel independen dalam penelitian ini adalah sistem informasi akuntansi penggajian (X1) dan budaya organisasi (X2). Indikator penilaian sistem informasi akuntansi penggajian yaitu relevan, andal, lengkap, tepat waktu, dapat dipahami, dapat diverifikasi (Marhall & Steinbart, 2005). Indikator untuk menilai budaya organisasi menurut Robbin (2001) yaitu inisiatif individu, toleransi terhadap tindakan berisiko, arahan, integrasi, dukungan manajemen, kontrol, identitas, sistem imbalan, toleransi terhadap konflik, dan pola komunikasi (Tika, 2006). Adapun variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y) yang terdiri dari indikator: kuantitas, kualitas, efisiensi, inisiatif, disiplin, dan ketelitian (Tika, 2006).

Sebagai langkah awal, instrumen penelitian akan diuji terlebih dahulu dengan uji validitas dan reliabilitas. Sebelum melakukan analisis data, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Adapun metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Dengan demikian, persamaan fungsi regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$KK = a + b_1SP + b_2BO + e$$

Keterangan:

KK = Kinerja Karyawan

α = Konstanta

β_1, β_2 = Koefisien regresi

SP = Sistem Informasi Akuntansi Penggajian

BO = Budaya Organisasi

e = Error

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji ini dilaksanakan agar kuisioner yang diwakili beberapa pertanyaan dapat menguji secara akurat atau tidak. Melihat suatu item valid atau tidak dengan mengkorelasikan antara skor yang didapat pada tiap skor dengan total skor atau dengan rumus korelasi *product moment*. Kriteria pengujian yaitu: (1) Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$

tabel (uji 2 sisi dengan taraf signifikikan 0,05) maka instrumen dinyatakan valid, (2) Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ (uji 2 sisi dengan taraf signifikikan 0,05) maka instrumen dinyatakan tidak valid.

$r_{tabel}: df = n-2$

$= 105-2$

$= 103$

$r_{tabel} = 0,1918$

Tabel 2
Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	Total pearson Correlation	rTabel	Ket
Sistem Informasi Akuntansi Penggajian (SP)	SP ₁	0,790	0,1918	Valid
	SP ₂	0,698	0,1918	Valid
	SP ₃	0,727	0,1918	Valid
	SP ₄	0,784	0,1918	Valid
	SP ₅	0,813	0,1918	Valid
	SP ₆	0,692	0,1918	Valid
	SP ₇	0,782	0,1918	Valid
	SP ₈	0,604	0,1918	Valid
	SP ₉	0,656	0,1918	Valid
Budaya Organisasi (BO)	BO ₁	0,731	0,1918	Valid
	BO ₂	0,776	0,1918	Valid
	BO ₃	0,757	0,1918	Valid
	BO ₄	0,802	0,1918	Valid
	BO ₅	0,839	0,1918	Valid
	BO ₆	0,734	0,1918	Valid
	BO ₇	0,808	0,1918	Valid
	BO ₈	0,777	0,1919	Valid
	BO ₉	0,789	0,1918	Valid
	BO ₁₀	0,789	0,1918	Valid
Kinerja Karyawan (KK)	KK ₁	0,813	0,1918	Valid
	KK ₂	0,772	0,1918	Valid
	KK ₃	0,582	0,1918	Valid
	KK ₄	0,774	0,1918	Valid
	KK ₅	0,810	0,1918	Valid
	KK ₆	0,823	0,1918	Valid

Sumber : Data Primer Diolah, 2022

Berdasarkan tabel, semua variabel tersebut mempunyai keterangan valid karena total *pearson correlation* > nilai r_{tabel} sebesar 0,1918.

Uji Reliabilitas

Suatu instrumen dinyatakan akurat jika nilai *cronbach alpha* > 0,60.

Tabel 3
Hasil Uji Reliabilitas

Keterangan	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
Sistem Informasi Akuntansi	0,889	9
Penggajian		
Budaya Organisasi	0,928	10
Kinerja Karyawan	0,851	6

Sumber : Data Primer Diolah, 2022

Berdasarkan tabel, terlihat bahwa semua variabel mempunyai *Cronbach's Alpha* > 0,6. Hal ini menampilkan jawaban dari pertanyaan reliabel, maksudnya pertanyaan tersebut stabil atau konsisten serta dapat dipakai dalam penelitian.

Uji Normalitas

Uji ini dipakai dalam pengujian model regresi supaya data-data yang diperoleh dapat terdistribusi secara normal. Data yang dikatakan terdistribusi dengan normal ketika kurva normal tidak miring ke kanan / ke kiri bisa dilakukan dengan pengujian *Kolmogorov Smirnov* yang besar signifikansi > 0,05.

Tabel 4
Hasil Uji Kolmogorov Smirnov Test
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		105
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.69592171
Most Extreme Differences	Absolute	.081
	Positive	.078
	Negative	-.081
Test Statistic		.081
Asymp. Sig. (2-tailed)		.087 ^c

a. Test distribution is Normal.

Sumber : Data Primer Diolah, 2022

Berdasarkan tabel hasil uji *Kolmogorov Smirnov Test* dapat terlihat bahwa data tersebut menampilkan signifikansi normal. Hal ini bisa diketahui dari nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* dengan nilai 0,087 atau $> 0,05$.

Uji Multikolinearitas

Uji ini dipakai juga sebagai penguji model regresi apakah didapatkan adanya korelasi per variabel independen. Pengujian ini agar tidak ada multikolinearitas per variabel independen dilihat dari nilai *tolerance* dan VIF (*Variance Inflation Factor*) dengan ketentuan jika nilai: *tolerance* $> 0,10$ dan VIF < 10 .

Tabel 5
Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
SP	.414	2.416
BO	.414	2.416

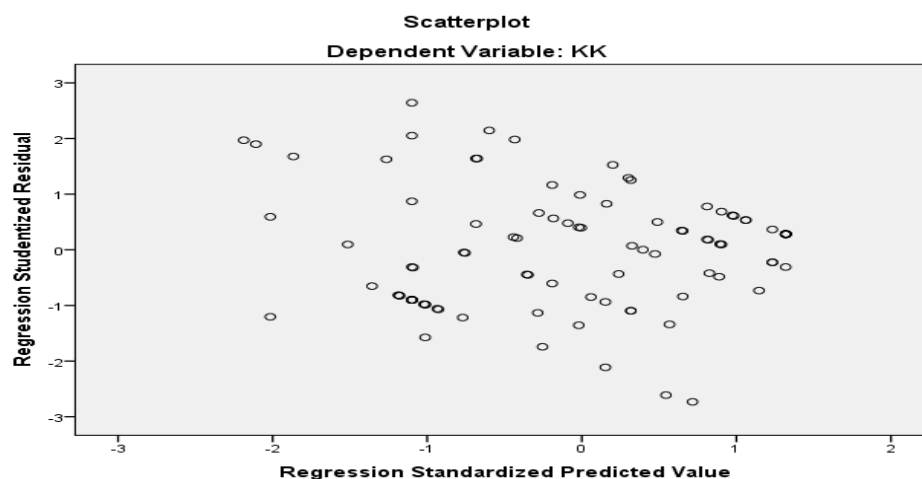
a. Dependent Variable: KK

Sumber : Data Primer Diolah, 2022

Dari tabel diperoleh hasil uji multikolinearitas bebas dari multikolinearitas atau tidak ditemukannya korelasi antar variabel independen. Hal ini dapat terlihat pada nilai *tolerance* 0,414 $> 0,1$ dan nilai VIF 2,416 < 10 .

Uji Heteroskedastisitas

Model regresi yang baik yaitu tidak timbul heteroskedastisitas atau homoskedastisitas. Uji heteroskedastisitas menggunakan uji Scatterplot dilihat berdasarkan gambar yang menunjukkan tidak terjadinya heteroskedastisitas dengan ketentuan: titik yang tersebar secara acak, tidak membentuk pola tertentu dan tersebar di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y.



Gambar 1

Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Scatterplot

Berdasarkan gambar menunjukkan tidak terjadinya heteroskedastisitas dilihat dari pola tertentu tidak terbentuk, secara acak titik-titik tersebar, serta tersebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menampilkan bahwa analisa lebih lanjut pada regresi linier berganda layak dilakukan.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda adalah sebuah metode pendekatan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 6
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

		Coefficients ^a			T	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		Model	B	Std. Error		
1	(Constant)	7.525	1.415		5.317	.000
	SP	.142	.065	.240	2.178	.032
	BO	.272	.060	.497	4.514	.000
a. Dependent Variable: KK						

a. Dependent Variable: KK

Sumber : Data Primer Diolah, 2022

Persamaan regresi sesuai data tabel di atas adalah:

$$KK = 7,525 + 0,142 SP + 0,272 BO$$

Berdasarkan model persamaan regresi tersebut, bisa diinterpretasikan yaitu:

(1) Koefisien Regresi Sistem Informasi Akuntansi Penggajian memiliki nilai koefisien regresi senilai 0,142, nilai ini bersifat positif yang menandakan dengan semakin baik

sistem informasi akuntansi penggajian, maka kinerja karyawan PT Telkom Akses Area Padang semakin meningkat. (2) Koefisien Regresi Budaya Organisasi memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,272, nilai ini bersifat positif artinya bahwa semakin baik budaya organisasi yang ada pada PT Telkom Akses Area Padang, maka kinerja karyawan semakin meningkat.

Pengujian Hipotesis

Koefisien Determinasi (R^2)

Uji ini dipakai dalam pengukuran model dengan melihat seberapa jauh model bisa memberitahukan variasi variabel dependen atau agar ketelitian terukur dari model regresi terhadap variabel independen. Mengevaluasi model regresi yang terbaik bisa terlihat pada nilai *Adjusted R Square* karena jika ada variabel independen yang ditambahkan ke dalam model maka dapat terlihat nilainya turun atau naik.

Tabel 7
Hasil Uji Koefisien Determinasi Berganda (R^2)

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.698 ^a	.488	.477	1.71247

a. Predictors: (Constant), BO, SP
b. Dependent Variable: KK

Sumber : Data Primer Diolah, 2022

Hasil dari tabel terlihat nilai *adjusted R square* (R^2) sebesar 0,477 / 47,7% yang menampilkan peran variabel sistem informasi akuntansi penggajian dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Telkom Akses Area Padang, sedangkan sisanya 52,3% penelitian ini dipengaruhi oleh faktor lain. Koefisien korelasi berganda dilaksanakan agar terukur eratnya hubungan antara variabel sistem informasi akuntansi penggajian dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT Telkom Akses Area Padang. Koefisien korelasi berganda diketahui dari (R) senilai 0,698 atau 69,8% yang menampilkan bahwa hubungan antara variabel sistem informasi akuntansi penggajian dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan memiliki hubungan yang kuat.

Uji Statistik F

Pengujian ini dilaksanakan untuk menampilkan model sesuai atau tidak dalam melakukan pengujian secara simultan. Pengujian ditentukan dengan level signifikan 0,05. Ketentuan hipotesis diterima atau ditolak sebagai berikut: (1) Jika nilai signifikansi $F > 0,05$ maka model tidak berpengaruh secara simultan, (2) Jika nilai signifikansi $F < 0,05$ maka model berpengaruh secara simultan.

$$F_{\text{tabel}} = F(k; n-k)$$

$$= F(2;103)$$

$$= 3,08$$

Tabel 8
Hasil Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	284.537	2	142.269	48.514	.000 ^b
	Residual	299.120	102	2.933		
	Total	583.657	104			

a. Dependent Variable: KK

b. Predictors: (Constant), BO, SP

Sumber : Data Primer Diolah, 2022

Berdasarkan tabel, nilai F hitung sebesar 48,514 dengan nilai signifikansi 0,000 $< 0,05$ (*level of signifikan*) dan F hitung $> F_{\text{tabel}}$ dengan nilai $48,514 > 3,08$ menunjukkan adanya pengaruh sistem informasi akuntansi penggajian dan budaya organisasi secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Telkom Akses Area Padang.

Uji Statistik t

Pengujian ini dilaksanakan dengan memperlihatkan seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas secara sendiri dalam mengetahui variabel terikat. Pengujian ditentukan dengan signifikan level 0,05 (5%). Ketentuan diterima atau ditolak hipotesis sebagai berikut: (1) Jika nilai signifikansi $t > 0,05$ maka hipotesis ditolak (2) Jika nilai signifikansi $t < 0,05$ maka hipotesis diterima.

$$t_{\text{tabel}} = t(\alpha / 2, n-k-1)$$

$$= t(0,025, 102)$$

$$= 1,9835$$

Tabel 9
Hasil Uji t
Coefficients^a

Model	t	Sig.
1 (Constant)	5.317	.000
SP	2.178	.032
BO	4.514	.000

a. Dependent Variable: KK

Sumber : Data Primer Diolah, 2022

Dari tabel didapat tingkat signifikansi untuk variabel sistem informasi akuntansi penggajian sebesar 0,032 dan budaya organisasi 0,000. Selain itu t tabel yang diperoleh sebesar 1,9835 sedangkan t hitung sistem informasi akuntansi penggajian sebesar 2,178 dan budaya organisasi sebesar 4.514 sehingga dapat diketahui t hitung > t tabel. Karena nilai signifikansi kedua variabel independen < 0,05 dan t hitung > t tabel, hal ini menjelaskan adanya pengaruh yang signifikan antara sistem informasi akuntansi penggajian dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan

Kuisisioner yang telah disebar menunjukkan hasil yang valid dan *reliabel* sehingga bisa menghasilkan penelitian sesuai harapan. Kemudian setelah valid dan *reliabel* instrumennya juga telah dilakukan uji asumsi klasik menjadi asumsi dasar dari model analisis regresi sehingga model yang didapat bisa diinterpretasikan.

Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Penggajian terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan di PT Telkom Akses Area Padang dengan membagikan kuisisioner dan pengolahan datanya melalui SPSS 22. Hasil pengujian hipotesis yang pertama (H1) dengan menggunakan uji t. Didapat t hitung > t tabel sebesar 2,178 > 1,9835 dengan nilai signifikansi 0,032. Hasil t hitung > t tabel dan nilai signifikansi < 0,05 berarti hipotesis pertama diterima. Hal ini menampilkan bahwa variabel sistem informasi akuntansi penggajian berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan pada PT Telkom Akses Area Padang. Oleh karena itu, sistem informasi akuntansi penggajian di PT Telkom Akses Area Padang menunjukkan sudah berjalan sesuai sistem, prosedur dan fungsinya.

Hal ini serasi dengan penelitian Rosita dan Wijaya (2019) yang menunjukkan sistem informasi akuntansi penggajian berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Begitu pun penelitian Hardiansyah (2018) yang menunjukkan ada pengaruh sistem informasi akuntansi penggajian terhadap kinerja karyawan. Hal ini juga sesuai dengan teori *Technology Accepted Model* (TAM) yang berkaitan bagaimana pengguna teknologi menerima dan menggunakan teknologi sehingga dapat menggambarkan perilaku penggunaan teknologi dimana sistem tersebut dapat meningkatkan kinerja. Jadi jika suatu organisasi telah bisa melaksanakan sistem informasi akuntansi penggajian yang baik, maka kinerja karyawan pun dapat dikatakan signifikan atau baik.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis yang kedua (H2) dengan menggunakan uji t diperoleh $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ sebesar $4,514 > 1,9835$ dengan nilai signifikansi 0,000. Nilai $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ dan nilai signifikansi $< 0,05$ berarti hipotesis kedua diterima. Hal ini menampilkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan pada PT Telkom Akses Area Padang. Oleh karena itu, budaya organisasi di PT Telkom Akses Area Padang menunjukkan sudah memiliki pola komunikasi yang baik, kegiatan yang dilakukan bisa terkontrol dengan baik sesuai waktunya, dan bisa memberikan dorongan yang baik bagi karyawannya.

Hal ini serasi dengan penelitian Hendika dan Mildawati (2018) yang menampilkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Begitu pun dengan penelitian Yeti Kuswati (2020) yang menampilkan pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Hal ini juga sesuai dengan teori *Technology Accepted Model* (TAM) yang berkaitan bagaimana pengguna teknologi menerima dan menggunakan teknologi sehingga dapat menggambarkan perilaku penggunaan teknologi dimana sistem tersebut dapat meningkatkan kinerja. Jadi jika suatu organisasi telah bisa melaksanakan budaya organisasi yang baik, maka kinerja karyawan pun bisa dikatakan signifikan atau baik.

KESIMPULAN

Bersumber pembahasan hasil penelitian sebelumnya, maka bisa ditarik kesimpulan bahwasanya : (1) Variabel sistem informasi akuntansi penggajian dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan disimpulkan layak menjadi model dalam pengujian hipotesis, (2) Hasil pengujian hipotesis menampilkan bahwa: (a) hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa sistem informasi akuntansi penggajian berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan PT Telkom Akses Area Padang. Hal ini memiliki arti semakin baik sistem informasi akuntansi penggajian dalam perusahaan maka kinerja karyawannya juga semakin meningkat. (b) Hasil pengujian hipotesis kedua menampilkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan PT Telkom Akses Area Padang, hal ini memiliki arti semakin baik budaya organisasi dalam perusahaan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Afni, N. dkk., (2019). Rancang Bangun Sistem Informasi Penggajian dengan Implementasi Metode Waterfall. *Khatulistiwa Informatika*, Vol. VII No.2.
- Appriansyah, M.D. (2019). Pengaruh Sistem Penggajian terhadap Kinerja karyawan pada Rumah Makan Sindang Reret Cabang Cikole Lembang Kabupaten Bandung. *PhD disertasi*.
- Biola, E. (2020). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Penggajian dan Pengendalian Internal terhadap Kinerja karyawan. *Jurnal Akuntansi, Audit dan Sistem Informasi Akuntansi*, Vol. 4, No. 2.
- Busro, M. (2020). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media.
- Hardiansyah, D. dkk., "Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Penggajian dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja karyawan (Survey pada Perusahaan BUMN di Kota Bandung). *Prosiding Akuntansi*, Vol. 4, No. 1.
- Hasibuan, M.S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hidayati, N. dkk. (2016). Analisis Sistem Informasi Akuntansi Penggajian Karyawan pada PT. Arema Indonesia. *Jurnal Riset Mahasiswa Akuntansi* Vol. 4, No. 2.

- Irawati, T., dkk. (2019). Penggunaan Metode Technology Acceptance Model (TAM) dalam Analisis Sistem Informasi Alista (Application Of Logistic And Supply Telkom Akses). *Accounting Information Systems and Information Technology Business Enterprise*, Vol. 4, No. 2.
- Kuswati, Y. (2020). The Influence of Organizational Culture on Employee Perfomance. *Budapest International Research and Critics Institute*, Vol. 3, No. 1.
- Mangkunegara, A.P. (2006). *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Marshall, R.B. dan Steinbart, P.J. (2005). *Accounting Information System, 9th Edition*. Jakarta: Salemba Empat.
- Muis, M.R. dkk. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah*, Vol. 1, No. 1.
- Mulyadi. (2016). *Sistem Akuntansi Edisi 3*. Jakarta: Salemba Empat.
- Munandar, S. (2005). *Ilmu Budaya Dasar*. Bandung: Refika Aditama.
- Pratiwi, R.I. dkk. (2020). *Sistem Informasi Akuntansi Penggajian Karyawan pada PT Bank Syariah Mandiri Area Surabaya Kota Cabang Darmo*. Surabaya, STIE Mahardhika.
- Purba, D.H.P. (2018). Sistem Informasi Akuntansi Penggajian dan Pengupahan StudiKasus pada Sebuah Rumah Sakit. *Jurnal Manajemen*, Vol. 4, No. 1.
- Putri, P.A.Y. dan Endiana, I.D.M. (2020). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi dan Sistem Pengendalian Internal terhadap Kinerja Perusahaan (Studi Kasus pada Koperasi di Kecamatan Payangan). *Jurnal KRISNA*, Vol. 11, No. 2.
- Robbins, S.P. (2006). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Gramedia.
- Rosit, V. dan Wijaya, T. (2019). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Penggajian dan Sistem Pengendalian Intern Penggajian terhadap Kinerja karyawan PT Sriwijaya Artha Boga.
- Sudarmanto. (2015). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM (Teori, Dimensi Pengukuran dan Implementasi dalam Organisasi)*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015.
- Sujarweni, V.W. (2015). *Sistem Akuntansi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Susanto, A. B. dkk. (2006). *Strategi Organisasi*. Yogyakarta: Amara Books.

- Suwarsa, T. dan Rizki, A.R. (2018). Pengaruh Sistem Penggajian terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Taspen (Persero) KCU Bandung. *Jurnal Akuntansi*, Vol. 10, No. 1.
- Tika, P. (2006). *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: PT BumiAksara.
- Vidantika, P.N.C.D dan Putra, I.M.P.D. (2018). Analisis TAM Terhadap Sikap Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi Penggajian di PT Garuda Indonesia Station DPS. *Jurnal Akuntansi*, Vol. 24, No. 2.