

KONTRIBUSI SISTEM INFORMASI, BUDAYA, DAN KOMPLEKSITAS TUGAS TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI SEKTOR PERBANKAN

Dimas Sindu¹, Erawati Kartika², Ika Listyawati³

Universitas Aki Semarang Indonesia, Indonesia^{1,2,3}

✉ Corresponding Author:

Nama Penulis: Dimas Sindu

E-mail: psunarka@gmail.com

Abstract: *This study explores the impact of accounting information systems, leadership style, organizational culture, and task complexity on employee performance. The research was conducted in a banking institution located in Semarang, involving all staff members as participants. A quantitative approach was applied to gather and analyze the data. The findings indicate that all four factors play a critical role in shaping employee performance. The study highlights the importance of a well-functioning information system, supportive leadership, a strong organizational culture, and well-managed task assignments in enhancing overall employee effectiveness.*

Keywords: *Accounting Information System, Leadership Style, Organizational Culture, Task Completeness, Employee Performance*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi pengaruh sistem informasi akuntansi, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan kompleksitas tugas terhadap kinerja karyawan. Studi ini dilaksanakan pada salah satu cabang bank di Semarang dengan melibatkan seluruh karyawan sebagai responden. Pendekatan kuantitatif digunakan dalam pengumpulan dan analisis data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keempat variabel tersebut memiliki peran penting dalam membentuk kinerja karyawan. Temuan ini menekankan bahwa lingkungan kerja yang mendukung, pemanfaatan sistem informasi yang efektif, kepemimpinan yang adaptif, serta penugasan yang sesuai dengan kapasitas karyawan dapat berkontribusi pada pencapaian kinerja yang lebih optimal.

Kata kunci: *Sistem Informasi Akuntansi, Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Kompleksitas Tugas, Kinerja Karyawan*

KONTRIBUSI SISTEM INFORMASI, BUDAYA, DAN KOMPLEKSITAS TUGAS TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI SEKTOR PERBANKAN

1. PENDAHULUAN

Perusahaan saat ini harus lebih bersaing karena pertumbuhan bisnis yang cepat dan tingkat persaingan yang tajam. Setiap bisnis memiliki strategi untuk mempertahankan diri di tengah persaingan yang ketat. Kinerja karyawan adalah Di tengah persaingan yang ketat ini, salah satu yang paling berpengaruh pada perusahaan. Sumber daya manusia, juga dikenal sebagai SDM, merupakan komponen utama bisnis selain modal ventura. Menurut (Moehirono, 2012), Kinerja didefinisikan sebagai tingkat pencapaian pelaksanaan program kegiatan atau kebijakan untuk mencapai tujuan, sasaran, visi, dan misi organisasi.

Kinerja adalah gambaran pencapaian atau target yang dicapai, serta pelaksanaan program, usaha, dan kebijakan yang dilakukan untuk mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi atau kelompok. Salah satu fungsi sistem kinerja adalah untuk memberikan informasi kepada karyawan tentang kinerja mereka, menjelaskan apa yang diharapkan dari mereka oleh organisasi, mengidentifikasi kebutuhan pengembangan, dan mencatat hasil untuk catatan pribadi. Tidak selalu karyawan yang baik mengetahui apa yang diharapkan dari mereka atau bagaimana meningkatkan kinerja mereka, yang menyebabkan diperlukannya sistem manajemen . Dengan gaya kepemimpinan yang memenuhi harapan karyawan dan meningkatkan motivasi kerja, perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawannya. Meskipun demikian, ada banyak variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan yang sangat tinggi.

Beberapa faktor yang digunakan dalam penelitian ini adalah bagaimana perusahaan menerapkan sistem informasi akuntansi, bagaimana sistem pengendalian internal berjalan, seberapa kompleks tugas yang diberikan kepada karyawan, dan budaya organisasi perusahaan. Semua bisnis di dunia ini membutuhkan informasi untuk menjalankan bisnisnya. Mendapatkan informasi yang tepat dan akurat juga penting untuk membuat keputusan bisnis. Sistem yang baik dianggap penting untuk mencapai kinerja yang lebih baik, terutama dalam proses pengambilan keputusan. Pengguna sistem akan merasa puas jika kualitas sistem akuntansi yang lebih baik mencakup fitur yang mudah digunakan, cepat, handal, fleksibel, dan aman informasi

KONTRIBUSI SISTEM INFORMASI, BUDAYA, DAN KOMPLEKSITAS TUGAS TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI SEKTOR PERBANKAN

yang melindungi data pengguna Kasandra dalam (Listiana, 2017). Karena ukuran perusahaan sebanding dengan tingkat kinerja karyawannya, pengendalian internal sangatlah penting. Oleh karena itu, untuk mencapai tujuan perusahaan, pengendalian internal yang efektif diperlukan. Jika ada standar keberhasilan atau kriteria yang ditetapkan oleh organisasi, kinerja seseorang atau kinerja organisasi dapat diketahui dan diukur. Dengan demikian, jika tidak ada tujuan dan target untuk pengukuran, kinerja seseorang atau kinerja organisasi tidak dapat diketahui Moheriono dalam (Mardikawati, 2016).

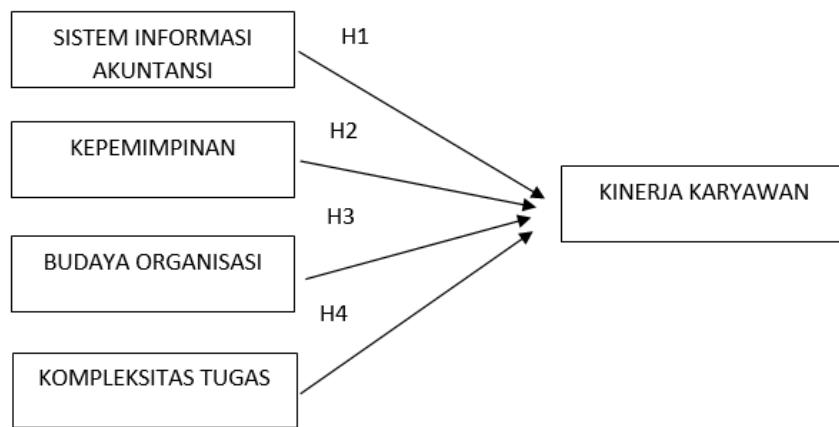
Menurut latar belakang yang telah dijelaskan di atas, serta hasil penelitian terdahulu yang inkonsisten, maka diadakan penelitian dengan judul Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi dan Kompleksitas Tugas terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Bank Mandiri Taspen Cabang Semarang).

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini berfokus pada berbasis dengan penjelasan disebut juga hipotesis. Dimana tergantung pada tingkat pengetahuan yang diperlukan untuk memecahkan sebuah masalah tentang keterkaitan, metode eksploratif (eksplorasi), deskripsi, dan eksplanasi (Mudjiyanto, 2018). Hubungan antara upah, masa kerja, dan produktivitas tenaga kerja akan dibahas dalam penelitian ini

Populasi yang diperlukan dalam penelitian ini merupakan Karyawan Bank Mandiri Taspen cabang Semarang dengan penentuan sampel dengan menggunakan metode sensus di mana setiap anggota staf diambil sebagai sampel penelitian. Kerangka konsep Pada penelitian ini digambarkan dengan sebagai berikut:

KONTRIBUSI SISTEM INFORMASI, BUDAYA, DAN KOMPLEKSITAS TUGAS TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI SEKTOR PERBANKAN



Gambar 1. Kerangka Konsep

3. HASIL PENELITIAN

Hasil output dari regresi linear berganda Berdasarkan pengujian analisis yang dilakukan dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Analisis Regresi Linier Berganda

Hipotesis Pengaruh Sebagian variabel bebas terhadap variabel terikat diuji dengan analisis regresi berdasarkan estimasi regresi berganda menggunakan program SPSS 22. diperoleh hasil seperti pada tabel:

Tabel 1. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	β	Std. Error				Tolerance	VIF
1 (Constant)	-6,459	2,491		-,2596	,013		
Sistem Informasi Akuntansi	,153	,085	,204	1,912	,063	,596	1,677
Sistem Pengendalian Internal	,313	,108	,248	2,895	,006	,927	1,079
Kompleksitas Tugas	,484	,143	,370	3,445	,001	,590	1,696
Budaya Organisasi	,630	,115	,388	4,185	,000	,792	1,263

Sumber: Data Primer diolah, 2025

KONTRIBUSI SISTEM INFORMASI, BUDAYA, DAN KOMPLEKSITAS TUGAS TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI SEKTOR PERBANKAN

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk adalah:

$$Y=0,459+0,153X1+0,313X2+0,484X3+0,630X4$$

Dari persamaan regresi linier berganda tersebut di atas menunjukkan bahwa :

- 1) Nilai konstanta -6,459 menunjukkan bahwa kinerja karyawan akan menurun sebesar -6,459 jika variabel sistem informasi akuntansi (X1), gaya kepemimpinan (X2), budaya organisasi (X3), dan kompleksitas tugas (X4) tidak meningkat.
- 2) Nilai koefisien regresi X1 sebesar 0,153 menunjukkan Nilai koefisien regresi sistem informasi akuntansi (X1) yang positif, yang menunjukkan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,153 atau 15,3%, dan nilai koefisien regresi gaya kepemimpinan (X2) sebesar 0,313, yang menunjukkan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,313 atau 31,3%.
- 3) Nilai koefisien regresi budaya organisasi (X3) sebesar 0,484 menunjukkan nilai yang positif, yang berarti kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,484 atau 48,4%.
- 4) Nilai koefisien regresi kompleksitas tugas (X4) sebesar 0,630 menunjukkan nilai yang positif, yang berarti kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,630, atau 63%.
- 5) Berdasarkan nilai persamaan regresi yang ditunjukkan dengan Koefisien regresi tertinggi, yaitu sebesar 0,630, atau 63,0%, menunjukkan hal ini.

Uji T (Parsial)

Tabel 2. Hasil Uji T

Model	Unstandardized Coefficients		Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	β	Std. Error				Tolerance	VIF
1 (Constant)	-6,459	2,491					
	,153	,085	,204	1,912	,063	,596	1,677
	Sistem Informasi Akuntansi						
	Sistem Pengendalian Internal	,313	,108	,248	2,895	,006	,927
	Kompleksitas Tugas	,484	,143	,370	3,445	,001	,590
	Budaya Organisasi	,630	,115	,388	4,185	,000	,792

Sumber: Data Primer diolah, 2025

**KONTRIBUSI SISTEM INFORMASI, BUDAYA, DAN KOMPLEKSITAS TUGAS TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DI SEKTOR PERBANKAN**

Melalui tabel diatas memberikan hasil yaitu:

- 1) Uji Hipotesis 1 (H1): Hasil uji T, atau uji T-test, yang ditunjukkan pada tabel 5.15 di atas menunjukkan bahwa variabel sistem informasi akuntansi (X1) memiliki nilai t sebesar 1,912 dengan nilai signifikansi 0,063 kurang dari nilai alpha 0, 05, yang menunjukkan bahwa Ha diterima. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa sistem informasi akuntansi secara substansial mempengaruhi kinerja karyawan. Kinerja karyawan memburuk dengan kompleksitas sistem informasi akuntansi.
- 2) Penilaian Hipotesis 2 (H2): Hasil uji T (T-test) yang ditunjukkan pada tabel 5.15 di atas menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X2) memiliki nilai t sebesar 2,895 dengan nilai signifikansi 0,006, yang menunjukkan bahwa Ha diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa, meskipun sistem pengendalian fungsi internal sebagian, kinerja karyawan secara keseluruhan berpengaruh secara positif dan signifikan. Semakin tinggi gaya kepemimpinan, semakin baik kinerja karyawan.
- 3) Uji Hipotesis 3 (H3): Hasil uji T (T-test) yang ditunjukkan pada tabel 5.15 menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi (X3) memiliki nilai t sebesar 3,445 dengan nilai signifikansi 0,001 yang lebih kecil dari nilai alpha 0,05, yang menunjukkan bahwa Ha diterima. Jadi, dapat disimpulkan bahwa kerumitan tugas secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin baik budaya organisasi, semakin baik kinerja karyawan.
- 4) Uji Hipotesis 4 (H4): Hasil uji T (T-test) yang ditunjukkan pada tabel 5.15 di atas menunjukkan bahwa Variabel Kompleksitas Tugas (X4) memiliki nilai t sebesar 4,185 dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari nilai alpha 0,05, sehingga Ha diterima.
- 5) Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Tingkat kompleksitas tugas terkait dengan kinerja karyawan yang lebih tinggi.

KONTRIBUSI SISTEM INFORMASI, BUDAYA, DAN KOMPLEKSITAS TUGAS TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI SEKTOR PERBANKAN

Koefisien Determinasi (R2)

Koefisien determinasi digunakan dalam mendekripsi seberapa jauh hubungan dan kemampuan model dalam menjelaskan variasi dependen.

Tabel 3. Hasil Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,843	,718	,701	2,94333	2,074

Sumber: Data Primer diolah, 2025

Dari tabel di atas, kinerja karyawan merupakan variabel berputar, dengan nilai Adjusted R Square sebesar 0,701; variabel bebas termasuk budaya organisasi, sistem pengendalian internal, kerumitan tugas, dan sistem informasi akuntansi. Variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini memberikan 29,9% dari total.

4. PEMBAHASAN

Dari hasil pengujian statistik yang telah dilakukan, dapat dijelaskan dari masing-masing hubungan adalah sebagai berikut :

- 1) Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan: Hasil uji parsial (Uji T) menunjukkan bahwa nilai t sistem informasi akuntansi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 1,912 menunjukkan pengaruh positif. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik sistem informasi akuntansi, semakin baik pula kinerja karyawan.
- 2) Pengaruh Strategi Manajemen Terhadap Kinerja Karyawan: Hasil uji parsial (Uji T) menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) memiliki nilai t sebesar 2,895, yang menunjukkan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan di perusahaan, maka semakin baik pula kinerja karyawan.
- 3) Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan: Hasil uji parsial (Uji T) menunjukkan bahwa nilai t untuk variabel budaya organisasi (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah 3,445, yang menunjukkan bahwa semakin baik budaya organisasi di perusahaan, semakin baik kinerja karyawan.

KONTRIBUSI SISTEM INFORMASI, BUDAYA, DAN KOMPLEKSITAS TUGAS TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI SEKTOR PERBANKAN

- 4) Pengaruh Kompleksitas Tugas Terhadap Kinerja Karyawan: Hasil uji parsial (Uji T) menunjukkan bahwa nilai t untuk variabel kompleksitas tugas (X4) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 4,185 menunjukkan pengaruh positif. Hal ini menunjukkan bahwa semakin kompleksnya tugas di perusahaan, semakin baik kinerja karyawan

5. KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem informasi akuntansi, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan kompleksitas tugas berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Bank Mandiri Taspen Cabang Semarang. Meskipun semua variabel memberikan kontribusi, kompleksitas tugas menjadi faktor paling dominan dalam mendorong kinerja, yang menunjukkan bahwa tantangan dalam pekerjaan dapat memicu peningkatan performa. Temuan ini menggarisbawahi pentingnya pengelolaan organisasi yang holistik, baik dari sisi teknologi informasi, kepemimpinan yang adaptif, budaya kerja yang mendukung, hingga penataan beban kerja yang bermakna dan menantang.

6. REFERENSI

- Achmad Budion, Azis Fathoni, & Maria M Minarsih. 2016. Pengaruh Good Governance, Pengendalian Intern, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Kantor Keuangan Kodam IV Diponegoro yang Berkedudukan di Semarang.
- Ananta Budi Lasso & Sutjipto Ngumar. 2016. Pengaruh Pengendalian Intern terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Brother Silver.
- Eny Parjanti, Kartika Hendra & Siti Nurlela .2014. Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Gaya Kepemimpinan, dan Kompleksitas Tugas terhadap Kinerja Karyawan.
- Fahmi Rizaldi & Bambang Suryono. 2015. Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Karyawan CV Teguh Karya Utama Surabaya.
- Ghozali, I. 2011. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Cetakan Kelima. Badan Penerbit Universitas Diponegoro Semarang.
- Ika Listiana. 2017. Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi dan Sistem Pengendalian Internal terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus pada KSPPS Bina Insan Mandiri.
- Jogiyanto. 2010. "Pedoman Survei Kuesioner". BFFE: Yogyakarta.
- Mulyadi, 2008. Sistem Akuntansi. Edisi Ketiga. Cetakan Keempat. Penerbit SalembaEmpat. Jakarta

KONTRIBUSI SISTEM INFORMASI, BUDAYA, DAN KOMPLEKSITAS TUGAS TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DI SEKTOR PERBANKAN

- Porwani, Sri. 2010. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tambang Batubara Bukit Asam (PERSERO) Tanjung Enim. Orasi Bisnis Edisi ke-2. Vol. 11; No.2.
- Santoso, Singgih. 2007. Statistik Deskriptif: Konsep dan Aplikasi dengan Microsoft Exel dan SPSS. Yogyakarta: ANDI.