

HASIL TURNITIN - J-SIME_Pengaruh+Kualitas+Sistem+Informasi+Akuntansi+(Dyah+Maharani) (1).pdf

by Pustaka Publisher

Submission date: 06-Apr-2025 02:08AM (UTC-0500)

Submission ID: 2636455543

File name: J-SIME_Pengaruh_Kualitas_Sistem_Informasi_Akuntansi_Dyah_Maharani_1_.pdf (434.73K)

Word count: 3756

Character count: 23038



11

Pengaruh Kualitas Sistem Informasi Akuntansi, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT TASPEN

Dyah Maharani Susilowati
Universitas Islam Indonesia

Alamat: Jalan Kaliurang Km. 14,5, Yogyakarta, Umbulmartani, Ngemplak, Kabupaten Sleman,
Daerah Istimewa Yogyakarta 55584, Indonesia.

Korespondensi penulis: 21312236@students.uii.ac.id

Abstract. *The purpose of the research conducted by the author is to analyze the effect of the quality of Accounting Information Systems, organizational culture and work motivation on the performance of PT TASPEN (PERSERO) employees. The focus of this research is the employees of PT TASPEN (PERSERO) financial division and HR and general division who use SAP applications in 57 branches of PT TASPEN (PERSERO) throughout Indonesia, which is around 228 employees. The sampling technique in this study was purposive sampling method. The data analysis used by the author in this study used SPSS software and used multiple linear regression analysis methods. The results of research conducted by the author show that AIS quality, organizational culture, and work motivation have a positive and significant effect on employee performance. This finding states that in a large organization that implements an ERP system, good AIS quality, positive organizational culture, and high levels of work motivation play a crucial role in improving employee performance.*

Keywords: Accounting Information System, Employee Performance, ERP, Organizational Culture, Work Motivation

Abstrak. Tujuan dari penelitian yang dilakukan oleh penulis adalah untuk menganalisis pengaruh kualitas Sistem Informasi Akuntansi, budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai PT TASPEN (PERSERO). Fokus penelitian ini adalah karyawan PT TASPEN (PERSERO) divisi keuangan dan divisi SDM dan umum yang menggunakan aplikasi SAP di 57 cabang PT TASPEN (PERSERO) yang ada di seluruh Indonesia yaitu sekitar 228 pegawai. Teknik sampling dalam penelitian ini adalah metode purposive sampling. Analisis data yang digunakan penulis pada penelitian ini menggunakan software SPSS dan menggunakan metode analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh penulis menunjukkan bahwa kualitas SIA, budaya organisasi, dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini menyatakan bahwa pada suatu organisasi besar yang menerapkan sistem ERP, kualitas SIA yang baik, budaya organisasi yang positif, serta tingkat motivasi kerja yang tinggi berperan krusial dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Received April 1, 2025; Revised April 3, 2025; Accepted April 5, 2025

*Dyah Maharaani Susilowati, 21312236@students.uii.ac.id

Kata kunci: Budaya Organisasi, ERP, Kinerja Pegawai, Motivasi Kerja, Sistem Informasi Akuntansi

LATAR BELAKANG

Sebagai perusahaan yang beroperasi di lingkungan bisnis yang sangat kompetitif seperti PT TASPEN (Persero), peningkatan kinerja karyawan menjadi substansi penting untuk mencapai tujuan organisasi. Beberapa faktor krusial yang dapat meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan ini meliputi kualitas Sistem Informasi Akuntansi (SIA), budaya organisasi yang kondusif, serta motivasi kerja yang tinggi.

Kualitas sistem informasi akuntansi memiliki dampak langsung terhadap efisiensi operasional, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja karyawan. Beberapa penelitian telah mendokumentasikan bahwa sistem informasi yang berkualitas tinggi dapat meningkatkan akurasi laporan dan transparansi prosedur, yang diharapkan dapat mengurangi keterlambatan akses sistem, terutama di periode yang sibuk seperti awal bulan (Lusiani & Damajanti, 2022; Nandasari & Ramlah, 2019; Sahadah, 2022). Penelitian oleh Wicitra et al. menekankan bahwa efektivitas SIA berkontribusi pada performa pegawai melalui penguatan perilaku kerja tambahan atau "Organizational Citizenship Behavior" (Wicitra et al., 2022). Hal ini menunjukkan bahwa perkembangan sistem informasi yang baik tidak hanya berfungsi sebagai alat penggerak efisiensi tetapi juga membangun kultur kerja yang kompleks di dalam organisasi (Ainisha & Meidawati, 2022).

Selain kualitas SIA, budaya organisasi yang sehat memainkan peran signifikan dalam mendorong kinerja pegawai. Menurut penelitian oleh Fahmi et al., budaya organisasi yang positif dapat meningkatkan semangat kerja dan komitmen pegawai (Fahmi et al., 2021). Penerapan budaya organisasi yang kuat membantu menciptakan iklim kerja yang mendukung tujuan strategis perusahaan dengan mendorong inovasi dan kolaborasi (Az Zuhri & Permanasari, 2019). Lebih jauh lagi, budaya organisasi bermakna dalam memperkuat motivasi kerja, dan hal ini terbukti melalui peningkatan produktivitas individu serta kontribusi tim (Supardi & Anshari, 2022).

Motivasi kerja, baik yang bersifat internal (dari dalam diri individu) maupun eksternal (dari lingkungan kerja), berfungsi sebagai pendorong utama bagi karyawan

untuk mencapai performa yang optimal. Riset menunjukkan bahwa penghargaan dan peluang pengembangan karir berkontribusi signifikan terhadap motivasi karyawan, dan berimplikasi pada peningkatan produktivitas individu (Jalil, 2022). Penelitian oleh Suyitno menunjukkan bahwa keberadaan motivasi kerja yang kuat, bersamaan dengan pengelolaan yang baik dari SIA, dapat mendorong kinerja pegawai ke tingkat yang lebih tinggi (Suyitno, 2018).

Sebagai tambahan, kinerja pegawai dapat diukur dari produktivitas, kualitas pekerjaan, dan tingkat kepuasan pelanggan. Penilaian ini penting bagi PT TASPEN untuk tidak hanya memenuhi tuntutan layanan bagi para peserta asuransi tetapi juga untuk menjaga keberlanjutan operasional perusahaan. Lebih banyak penelitian diperlukan untuk memahami sepenuhnya interaksi antara SIA, budaya organisasi, dan motivasi kerja, serta dampaknya terhadap kinerja (Nandasari & Ramlah, 2019; Putri Susandi, 2024).

Sejalan dengan analisis ini, penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi lebih dalam tentang hubungan antara kualitas SIA, budaya organisasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di PT TASPEN. Dengan hasil yang diharapkan membantu dalam optimalisasi implementasi SIA, memperkuat budaya kerja, serta meningkatkan motivasi pegawai, diharapkan perusahaan dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas secara berkelanjutan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan data primer yang diperoleh melalui kuesioner kepada pegawai PT TASPEN (Persero), khususnya di Divisi Keuangan serta Divisi Umum dan SDM yang menggunakan aplikasi SAP. Analisis data dilakukan dengan metode regresi linear berganda. Data yang terkumpul dievaluasi melalui berbagai uji statistik, termasuk Analisis Deskriptif, uji validitas dan reliabilitas, serta uji asumsi klasik (uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas). Selanjutnya, dilakukan uji regresi linear berganda dan uji hipotesis (uji t, uji F, serta uji koefisien determinasi/ R^2) (Andriani et al., 2021; Ghozali, 2018).

Tabel 1. Variabel Operasional Penelitian

Variabel	Indikator	Item Pernyataan
Kualitas Sistem Informasi Akuntansi (SIA)	Kesesuaian dengan kebutuhan	Sistem Informasi Akuntansi yang diimplementasikan melalui SAP dapat disesuaikan dengan kebutuhan pemakainya.
	Kemudahan Penggunaan	Sistem Informasi Akuntansi yang diimplementasikan melalui SAP fleksibel dan mudah digunakan oleh pemakainya.
	Integrasi sistem	Komponen-komponen Sistem Informasi Akuntansi yang diimplementasikan melalui SAP telah terintegrasi dengan baik sehingga dapat beroperasi sesuai dengan fungsinya.
	Ketepatan informasi	Subsistem – subsistem Sistem Informasi Akuntansi yang diimplementasikan melalui SAP telah terintegrasi dengan baik sehingga dapat menghasilkan informasi yang tepat dan berguna bagi pemakainya.
	Kecepatan sistem	Sistem Informasi Akuntansi yang diimplementasikan melalui SAP memiliki kecepatan dalam merespon input dan mengolahnya menjadi informasi yang dibutuhkan pemakainya.
Budaya Organisasi	Disiplin	Saya mempunyai sikap disiplin yang tinggi, sehingga saya selalu semangat dalam bekerja
	Kejujuran	Saya selalu jujur dalam bekerja di tempat saya bekerja.
	Komitmen	Saya berkomitmen mengerjakan tugas pekerjaan yang ditugaskan serta memaksimalkan fasilitas yang disediakan.
	Evaluasi kerja	Saya berkomitmen mengerjakan tugas pekerjaan yang ditugaskan serta memaksimalkan fasilitas yang disediakan.

	Tanggung jawab	Tanggung jawab	Saya selalu bertanggung jawab terhadap pekerjaan dalam melaksanakan tugas dan kewajiban.
Motivasi Kerja	Kepuasan finansial		Saya merasa puas dengan gaji yang diberikan sehingga saya lebih bersemangat lagi dalam bekerja.
	Pengawasan atasan	Pengawasan atasan	Saya merasa adanya pengawasan dari atasan dapat membantu meningkatkan produktivitas kerja saya.
	Hubungan kerja	Hubungan kerja	Saya merasa memiliki hubungan yang harmonis dengan rekan kerja saya sehingga saya dapat melakukan pekerjaan dengan baik.
	Kepuasan kerja	Kepuasan kerja	Saya merasa bangga dapat bekerja sesuai dengan keahlian sehingga mendorong saya untuk bekerja maksimal.
	Penghargaan	Penghargaan	Saya puas dengan penghargaan yang diberikan oleh atasan yang memotivasi saya untuk bekerja lebih baik lagi.
Kinerja Pegawai	Produktivitas kerja	Produktivitas kerja	Anda mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jumlah standar yang ditetapkan perusahaan.
	Target kerja	Target kerja	Pekerjaan yang Anda hasilkan sesuai dengan target yang telah ditetapkan perusahaan.
	Kualitas Pekerjaan	Kualitas pekerjaan	Anda dapat menyelesaikan pekerjaan yang lebih baik dari standar.
	Kontribusi kerja	Kontribusi kerja	Anda dapat memberikan nilai lebih atau manfaat bagi pekerjaan Anda.
	Pemahaman kerja	Pemahaman kerja	Anda dapat memahami pekerjaan Anda sendiri.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Item	r Hitung	r table	Keterangan
KSIA1	0,911	0,1918	VALID
KSIA2	0,895	0,1918	VALID
KSIA3	0,907	0,1918	VALID
KSIA4	0,914	0,1918	VALID
KSIA5	0,913	0,1918	VALID
BO1	0,907	0,1918	VALID
BO2	0,914	0,1918	VALID
BO3	0,898	0,1918	VALID
BO4	0,924	0,1918	VALID
BO5	0,917	0,1918	VALID
MK1	0,901	0,1918	VALID
MK2	0,927	0,1918	VALID
MK3	0,892	0,1918	VALID
MK4	0,894	0,1918	VALID
MK5	0,899	0,1918	VALID
KP1	0,831	0,1918	VALID
KP2	0,803	0,1918	VALID
KP3	0,825	0,1918	VALID

KP4	0,855	0,1918	VALID
KP5	0,857	0,1918	VALID

Sumber : data primer diolah, 2025

Berdasarkan hasil tabel 2 hasil koefisien korelasi masing-masing pertanyaan variabel Kualitas Sistem Informasi Akuntansi, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel 0,1946 sehingga dapat kita simpulkan bahwa pertanyaan yang digunakan penulis pada kuesioner adalah valid.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Item	Cronbach's Alpha	Standar Koefisien	Keterangan
KSIA (X1)	0,947	0,7	Reliabel
BO (X2)	0,949	0,7	Reliabel
MK (X3)	0,943	0,7	Reliabel
KP (Y)	0,890	0,7	Reliabel

Sumber : data primer diolah, 2025

Berdasarkan tabel 3 dapat kita lihat bahwa hasil dari Cronbach's Alpha dari setiap variabel Independen Kualitas Sistem Informasi Akuntansi, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja serta Variabel Dependen Kinerja Pegawai memiliki Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,7 dan hasil dari Cronbach's Alpha dari seluruh variabel mendekati 1, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel memiliki uji reliabilitas dengan hasil reliabel (Ghozali, 2018; Rizky et al., 2023; Santoso, 2018).

Tabel 4. Uji Normalitas

Unstandardized Residual		
N		105
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	1,70584158

Most Extreme Differences	Absolute	0,046
	Positive	0,038
	Negative	-0,046
Test Statistic		0,046
Asymp. Sig. (2-tailed)		0.200 ^{c,d}

Sumber : data primer diolah, 2025

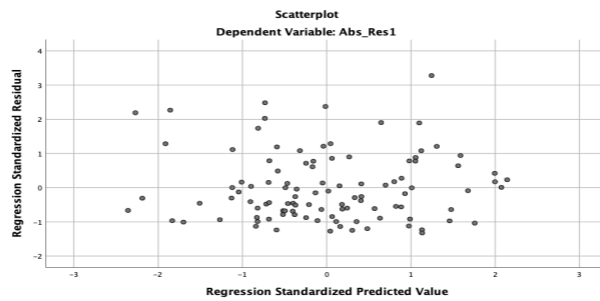
Berdasarkan tabel 4 menunjukkan bahwa nilai signifikansi Asimp. *Sig (2-tailed)* sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa data ini terdistribusi normal (Riduwan, 2015; Sudijono, 2012).

Tabel 6. Uji Multikolinearitas

Model	Standardized							
	Unstandardized Coefficients				Collinearity Statistics			
	Std. Error		Coefficient		Tolerance		VIF	
	B		Beta	t	Sig.			
1 (Constant)	7,123	1,769		4,027	0,000			
Beban Kerja	0,174	0,041	0,345	4,300	0,000	0,984	1,016	
Komunikasi	0,134	0,040	0,268	3,353	0,001	0,994	1,006	
Stres Kerja	0,228	0,040	0,462	5,761	0,000	0,989	1,011	

Sumber : data primer diolah, 2025

Dari tabel 5 bisa kita lihat bahwa nilai Collinearity Statistics Tolerance ketiga variabel lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) ketiga variabel dibawah 10 sehingga dapat disimpulkan bahwa data ini dinyatakan terbebas dari gangguan multikolinearitas.



Gambar 6: Uji Heteroskedastisitas

Sumber : data primer diolah, 2025

Berdasarkan gambar 6 hasil Uji Heteroskedastisitas terlihat bahwa titik-titik pada gambar Scatterplot menyebar titik data residual yang relatif merata di sekitar garis horizontal pada angka dibawah nol atau diatas nol, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 7. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized	Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B				
1 (Constant)	7,123	1,769		4,027	0,000
KSIA	0,174	0,041	0,345	4,300	0,000
BO	0,134	0,040	0,268	3,353	0,001
MK	0,228	0,040	0,462	5,761	0,000

Sumber : data primer diolah, 2025

Dengan menggunakan tabel 5 diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 7,123 + 0,174X_1 + 0,134X_2 + 0,228X_3 + e$$

Tabel 7. Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,123	1.769		4,027	.000
	KSIA	0,174	.041	.345	4,300	.000
	BO	0,134	.040	.268	3,353	.001
	MK	0,228	.040	.462	5,761	.000

Sumber : data primer diolah, 2025

T_{tabel} pada Kualitas Sistem Informasi Akuntansi (X_1) adalah 1,98373 dan t_{hitung} sebesar 4,300, sehingga dapat disimpulkan bahwa t_{hitung} sebesar 4,300 > t_{tabel} sebesar 1,98373, dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, menunjukkan bahwa variabel pada Kualitas Sistem Informasi Akuntansi (X_1) secara individual (Parsial) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y). T_{tabel} pada Budaya Organisasi (X_2) adalah 1,98373 dan t_{hitung} sebesar 3,353, sehingga dapat disimpulkan bahwa t_{hitung} sebesar 3,353 > t_{tabel} sebesar 1,98373 dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$ menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi (X_2) pada secara individual (Parsial) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y). T_{tabel} pada Motivasi Kerja (X_3) adalah 1,98373 dan t_{hitung} sebesar 5,761, sehingga dapat disimpulkan bahwa t_{hitung} sebesar 5,761 > t_{tabel} sebesar 1,98373 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,00$ menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X_3) pada secara individual (Parsial) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Tabel 8: Uji F

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	169,333	3	56,444	18,838	.000 ^b

Residual	302,629	101	2,996
Total	471,962	104	

Sumber : data primer Diolah, 2025

Berdasarkan pada tabel distribusi F tingkat keyakinan 95%, α 5%, nilai $df_1 = k-1$ (4-1) dan df_2 jumlah sampel - jumlah variabel keseluruhan (105 - 4). Maka hasil nilai F_{tabel} diperoleh sebesar 2,69. Berdasarkan Tabel 4.10 Uji F menunjukkan hasil F_{hitung} sebesar 18,838 lebih besar dari F_{tabel} 2,69 dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa hipotesis diterima. Artinya Kualitas Sistem Informasi Akuntansi, Budaya Organisasi, dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Pegawai

Tabel 9: Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,599 ^a	0,359	0,340	1,731

Sumber : data primer diolah, 2025

Berdasarkan hasil Uji Koefisien Determinasi pada Tabel 4.7, nilai *Adjusted R Square* yaitu sebesar 0,340 atau 34% . Kinerja Pegawai pada PT TASPEN (PERSERO) dipengaruhi sebesar 34% oleh variabel terikat yaitu Kualitas Sistem Informasi Akuntansi, Budaya Organisasi dan Motivasi kerja sisanya sebesar 66% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Pembahasan

1. Pengaruh Kualitas Sistem Informasi Akuntansi (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hasil regresi linier berganda dan uji t menunjukkan bahwa kualitas Sistem Informasi Akuntansi (SIA) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT TASPEN (Persero), dengan koefisien regresi 0,174, thitung 4,300 > ttabel 1,98373, serta signifikansi 0,000 (<5%), sehingga H_1 diterima. Semakin baik kualitas SIA, semakin meningkat kinerja pegawai karena sistem yang

berkualitas meningkatkan efisiensi, efektivitas kerja, serta penyediaan informasi akurat untuk pengambilan keputusan. Temuan ini sejalan dengan penelitian (Anjani, 2021) Namun, kendala seperti keterbatasan akses di awal bulan masih terjadi. Oleh karena itu, PT TASPEN perlu mengevaluasi dan mengembangkan sistem dengan meningkatkan kapasitas server atau memberikan pelatihan agar penggunaan SIA lebih optimal.

2. Pengaruh Budaya Organisasi (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hasil regresi linier berganda dan uji t menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT TASPEN (Persero), dengan koefisien regresi 0,134, thitung 3,353 > ttabel 1,98373, serta signifikansi 0,001 (<5%), sehingga H_2 diterima. Semakin baik budaya organisasi, semakin meningkat kinerja pegawai karena lingkungan kerja yang kondusif memperkuat kebersamaan dan komitmen terhadap tugas. Temuan ini sejalan dengan penelitian (Hermawan, 2022). Observasi di PT TASPEN KC Yogyakarta menunjukkan suasana kerja yang santai dengan komunikasi informal antara atasan dan bawahan. Namun, perusahaan perlu memastikan budaya kerja mendukung efektivitas, seperti mendorong pegawai lebih sigap menghadapi kendala teknis, meningkatkan efisiensi waktu, dan memberikan pelatihan strategi dalam menangani gangguan operasional. Dengan demikian, budaya organisasi tidak hanya meningkatkan kesejahteraan pegawai tetapi juga menjadi motor penggerak produktivitas.

3. Pengaruh Motivasi Kerja (X_3) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Hasil regresi linier berganda dan uji t menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT TASPEN (Persero), dengan koefisien regresi 0,228, thitung 5,761 > ttabel 1,98373, serta signifikansi 0,000 (<5%), sehingga H_3 diterima. Semakin tinggi motivasi kerja, semakin baik kinerja pegawai karena dorongan motivasi membuat mereka lebih optimal, bertanggung jawab, dan berinisiatif dalam menghadapi tantangan. Temuan ini sejalan dengan penelitian (Hestiana et al., 2023) Observasi menunjukkan pegawai memiliki motivasi baik dalam tugas rutin, tetapi kurang

proaktif dalam menangani kendala operasional seperti gangguan sistem SAP, cenderung menunggu sistem kembali normal. Oleh karena itu, PT TASPEN perlu meningkatkan motivasi agar pegawai lebih responsif terhadap kendala teknis, yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas dan kinerja perusahaan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kualitas Sistem Informasi Akuntansi (SIA) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dengan meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja melalui informasi yang akurat dan tepat waktu. Namun, kendala sistem seperti gangguan di awal bulan perlu diatasi dengan peningkatan kapasitas server atau pelatihan pegawai. Budaya organisasi juga berpengaruh positif dengan menciptakan lingkungan kerja kondusif dan memperkuat komitmen pegawai. Namun, budaya kerja yang santai dapat menjadi tantangan dalam menangani gangguan sistem SAP. Perusahaan perlu mendorong budaya kerja yang lebih responsif terhadap kendala operasional. Motivasi kerja yang tinggi meningkatkan kinerja pegawai, tetapi beberapa pegawai masih kurang proaktif dalam menghadapi kendala teknis. PT TASPEN perlu meningkatkan motivasi melalui pelatihan, penghargaan, dan kebijakan yang mendorong responsivitas terhadap tantangan operasional. Penelitian selanjutnya disarankan memperluas cakupan ke beberapa kantor cabang, menambah metode seperti wawancara, serta meneliti faktor lain seperti kepuasan kerja atau gaya kepemimpinan. PT TASPEN (PERSERO) perlu meningkatkan stabilitas sistem, terutama saat jam sibuk, serta mendorong pegawai lebih proaktif melalui pelatihan dan kebijakan pendukung. Selain itu, apresiasi bagi pegawai berprestasi dan evaluasi berkala terhadap sistem kerja serta budaya organisasi perlu dilakukan untuk meningkatkan produktivitas

Limitasi Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan, di antaranya koefisien determinasi yang rendah (*Adjusted R Square* sebesar 0,340), menunjukkan bahwa model hanya mampu menjelaskan 34% variasi kinerja pegawai, sementara 66% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Selain itu, jumlah sampel yang digunakan terbatas, yaitu 105 responden dari total populasi 228 pegawai, yang mungkin belum sepenuhnya mewakili seluruh pegawai PT TASPEN (PERSERO). Penelitian ini juga menggunakan kuesioner tanpa wawancara atau observasi langsung terhadap masing-masing responden, yang dapat membatasi pemahaman mendalam terhadap budaya organisasi dan kendala

sistem. Meskipun kuesioner disebarikan ke berbagai kantor cabang , observasi langsung hanya dilakukan di Kantor Cabang Yogyakarta, sehingga hasil penelitian lebih fokus pada kondisi di cabang tertentu. Namun, karena seluruh kantor cabang PT TASPEN (PERSERO) beroperasi di bawah standar regulasi yang sama, temuan penelitian ini masih dapat mencerminkan kondisi di cabang lain dengan karakteristik serupa.

DAFTAR PUSTAKA

- Ainisha, A. A., & Meidawati, N. (2022). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Dan Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Aplikasi Bisnis*. <https://doi.org/10.20885/jabis.vol19.iss1.art6>
- Andriani, J., Sularmi, L., & Anggraini, N. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Naga Mas Intipratama Tangerang. *Jurnal Arastirma*. <https://doi.org/10.32493/arastirma.v1i1.10061>
- Anjani, W. (2021). *PENGARUH PENERAPAN SISTEM INFORMASI AKUNTANSI, PENGENDALIAN INTERNAL, KOMPLEKSITAS TUGAS, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA PD. DIAMOND SEMARANG)*. 4(1).
- Az Zuhri, F. M., & Permanasari, K. I. (2019). Analisis Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Fis Universitas Negeri Malang. *Ekonomi Bisnis*. <https://doi.org/10.17977/um042v24i2p93-103>
- Fahmi, M. F., Wibisono, C., & Satriawan, B. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pada Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Tanjungpinang. *Inobis Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*. <https://doi.org/10.31842/jurnalinobis.v4i4.202>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25 Edisi 9* (9th ed.). Badan Penerbit UNDIP.
- Hermawan, Y. B. (2022). *Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Sistem Pengendalian Intern, Kompleksitas Tugas, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Hotel Aston Inn Pandanaran Semarang)*. 3(1).
- Hestiana, H. N., Puspita, E., & Kurniawan, A. (2023). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Pengendalian Internal, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BTN Cabang Kota Kediri. *JAE (JURNAL AKUNTANSI DAN EKONOMI)*, 8(3), 31–41. <https://doi.org/10.29407/jae.v8i3.20945>
- Jalil, M. (2022). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perbankan Di Tembilahan Kab. Inhil Riau. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan*. <https://doi.org/10.32520/jak.v11i1.1983>
- Lusiani, P. A., & Damajanti, A. (2022). Peran Sistem Informasi Akuntansi Dan Pengendalian Internal Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di PT Pelni (Persero) Cabang Semarang. *Judicious*. <https://doi.org/10.37010/jdc.v3i2.930>

- Nandasari, D. A., & Ramlah, S. (2019). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan. *Tangible Journal*. <https://doi.org/10.47221/tangible.v4i1.52>
- Putri Susandi, A. K. (2024). Pengaruh Kualitas Sistem Informasi Akuntansi Manajemen Dan Partisipasi Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial. *Bandung Conference Series Accountancy*. <https://doi.org/10.29313/bcsa.v4i1.11862>
- Riduwan. (2015). *Dasar-dasar Statistika*.
- Rizky, M., Jadidah, I. T., Pratama, M. A. P., Nadilah, N., & Apriana, A. (2023). TRANSFORMASI PENDIDIKAN: PENGARUH MEDIA PEMBELAJARAN CLASSPOINT TERHADAP MINAT BELAJAR MATERI IPS SISWA MI PALEMBANG. *Limas Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah*, 04(02). https://doi.org/10.19109/limas_pgmi.v4i2.20611
- Sahadah, S. N. (2022). Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Koperasi Pegawai Dinas Tanaman Pangan Dan Hortikultura Dewi Sri Provinsi Jawa Barat). *Review of Accounting and Business*. <https://doi.org/10.52250/reas.v3i1.520>
- Santoso, S. (2018). *Menguasai Statistik SPSS 25*. PT Elex Media Komputindo.
- Sudijono, A. (2012). *Pengantar Statistik Pendidikan* (1st ed.). Rajawali Pers.
- Supardi, S., & Anshari, A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Tranformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PTPN IX Batujamus. *Jurnal Publikasi Manajemen Informatika*. <https://doi.org/10.55606/jupumi.v1i1.243>
- Suyitno, S. (2018). Analisis Penerapan Sistem Informasi Manajemen Dan Kompetensi Pegawai Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of Applied Business Administration*. <https://doi.org/10.30871/jaba.v1i2.610>
- Wicitra, D. K., Pramono, N. H., & Suparwati, Y. K. (2022). Interaksi Organizational Citizenship Behavior Dalam Hubungan Antara Efektifitas Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Aktual*. <https://doi.org/10.47232/aktual.v20i1.129>

HASIL TURNITIN - J-
SIME_Pengaruh+Kualitas+Sistem+Informasi+Akuntansi+
(Dyah+Maharani) (1).pdf

ORIGINALITY REPORT

23%

SIMILARITY INDEX

21%

INTERNET SOURCES

18%

PUBLICATIONS

15%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	eprints.iain-surakarta.ac.id Internet Source	3%
2	eprints.kwikkiangie.ac.id Internet Source	2%
3	ejurnal.untag-smd.ac.id Internet Source	1%
4	jurnal.syntaxtransformation.co.id Internet Source	1%
5	Submitted to Universitas Putera Batam Student Paper	1%
6	repository.stiemahardhika.ac.id Internet Source	1%
7	www.e-journal.stie-aub.ac.id Internet Source	1%
8	Submitted to Universitas Respati Indonesia Student Paper	1%
9	Submitted to Universitas Wiraraja Student Paper	1%
10	jurnal.saburai.id Internet Source	1%
11	repository.ibs.ac.id Internet Source	1%

12	Submitted to Universitas Muhammadiyah Palembang Student Paper	1 %
13	e-jurnal.nobel.ac.id Internet Source	1 %
14	Submitted to Universitas Mulawarman Student Paper	1 %
15	Submitted to Binus University International Student Paper	1 %
16	123dok.com Internet Source	1 %
17	Dharmawan Lubis. "PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PENDAPATAN DAERAH KABUPATEN LAMPUNG UTARA", SIMPLEX: Journal of Economic Management, 2022 Publication	1 %
18	idalamat.com Internet Source	1 %
19	repository.nobel.ac.id Internet Source	1 %
20	ejurnal.iaiyasnibungo.ac.id Internet Source	1 %
21	Submitted to Universitas Sains Alquran Student Paper	1 %
22	repository.trisakti.ac.id Internet Source	1 %
23	Submitted to Universitas Pendidikan Indonesia	1 %

Exclude quotes Off
Exclude bibliography On

Exclude matches < 1 %