

Pemanfaatan Teknologi Informasi, Kesesuaian Tugas dan Kinerja Karyawan Lembaga Perkreditan Desa

Putu Krishnadewi Indah Gita Cahyani¹
Made Mertha²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, Indonesia

*Correspondences: krishnadewipt11@gmail.com

ABSTRAK

Perkembangan perusahaan sangat perlu didukung oleh kinerja karyawannya. Untuk menentukan bagaimana teknologi informasi dapat mengarah pada hasil atau kinerja yang diinginkan, penting untuk memahami hubungan antara penggunaan teknologi informasi dan hasil. Riset ini dilakukan guna memperoleh bukti empiris pengaruh pemanfaatan teknologi informasi dan kesesuaian tugas pada kinerja karyawan. Teknik sampel pada penelitian menggunakan purposive sampling dengan memperoleh 40 sampel. Data dari penelitian didapatkan dengan kuesioner. Penelitian menggunakan teknik analisis regresi linier berganda yang sebelumnya telah lolos pengujian terhadap asumsi klasik. Hasil penelitian menunjukkan pengaruh positif signifikan antara pemanfaatan teknologi informasi dan kesesuaian tugas pada kinerja karyawan Lembaga Perkreditan Desa (LPD).

Kata Kunci: Kinerja Karyawan; Pemanfaatan Teknologi Informasi; Kesesuaian Tugas, LPD.

Utilization of Information Technology, Appropriateness of Tasks and Employee Performance of Village Credit Institutions

ABSTRACT

The development of the company really needs to be supported by the performance of its employees. To determine how information technology can lead to desired results or performance, it is important to understand the relationship between information technology use and outcomes. This research was conducted to obtain empirical evidence of the influence of information technology utilization and task suitability on employee performance. The sample technique in this study used purposive sampling by obtaining 40 samples. The data from the study were obtained by means of a questionnaire. The research uses multiple linear regression analysis techniques after previously testing the classical assumptions. The results showed that there was a significant positive effect between the use of information technology and task suitability on the performance of LPD employees in North Denpasar District.

Keywords: Employee Performance; Utilization of Information Technology; Job Suitability; LPD.

Artikel dapat diakses : <https://ojs.unud.ac.id/index.php/Akuntansi/index>



e-ISSN 2302-8556

Vol. 33 No. 6
Denpasar, 30 Juni 2023
Hal. 1525-1536

DOI:
10.24843/EJA.2023.v33.i06.p08

PENGUTIPAN:

Cahyani, P. K. I. G., &
Mertha, M. (2023).
Pemanfaatan Teknologi
Informasi, Kesesuaian Tugas
dan Kinerja Karyawan
Lembaga Perkreditan Desa.
E-Jurnal Akuntansi, 33(6),
1525-1536

RIWAYAT ARTIKEL:

Artikel Masuk:
1 Mei 2023
Artikel Diterima:
30 Juni 2023

PENDAHULUAN

Perkembangan ekonomi secara global yang semakin pesat menuntut perusahaan untuk mengembangkan perusahaannya agar mampu bertahan di tengah persaingan. Perkembangan teknologi informasi yang pesat telah memengaruhi cara kerja individu. Perkembangan tersebut juga mendorong kebutuhan individu terhadap informasi yang cepat, terpercaya, dan tepat ditengah situasi yang tidak pasti. Oleh karena itu, kebutuhan akan informasi mutlak diperlukan (Astuti Nandasari & Ramlah, 2019). Setiap organisasi bisnis pasti membutuhkan suatu teknologi yang mampu mendukung organisasi tersebut dalam menjalankan berbagai operasinya secara lebih efektif dan efisien (Khairi & Baridwan, 2015). Perkembangan tersebut dapat menjadi masalah ketika individu atau pengguna dari teknologi informasi tersebut tidak dapat memanfaatkan dan menggunakannya secara maksimal dalam rangka meningkatkan kinerjanya (Sari *et al.*, 2021). Pemahaman tentang kaitan antara penggunaan teknologi informasi dan hasil adalah sesuatu yang sangat penting untuk menentukan bagaimana teknologi informasi mengarah pada hasil atau kinerja yang diinginkan (Tallon *et al.*, 2019).

Kinerja mencerminkan tingkat keberhasilan dalam kurun waktu tertentu yang telah disepakati dimana hasil kerja akan dibandingkan dengan standar kerja seperti sasaran atau target atau standar lainnya yang telah ditetapkan dan disepakati bersama di awal waktu pekerjaan (Broto & Eko, 2019). Berhasilnya penerapan sistem informasi juga didukung oleh keberadaan kinerja karyawannya. Sebelum karyawan mengoperasikan suatu sistem, mereka harus disesuaikan dengan sistem tersebut (Hati, 2017). Meningkatnya kinerja karyawan dalam perusahaan merupakan indikator keberhasilan dari penerapan sistem informasi dan teknologi, sehingga perusahaan juga mengalami peningkatan kinerja (Andika & Sumadi, 2021). Sebuah sistem informasi dianggap gagal dan tidak dapat memenuhi kebutuhan perusahaan apabila sistem tersebut berdampak negatif pada kinerja karyawan (Nuriadini & Hadiprajitno, 2022). Perusahaan dalam prosesnya membuat suatu keputusan dapat dilakukan dengan efektif dan efisien dengan menggunakan sistem informasi akuntansi, yang mana bisa meningkatkan daya saing perusahaan (Dwipayana & Suputra, 2021). Sistem informasi sendiri adalah faktor penting dalam proses pembuatan kebijakan karena dapat meningkatkan kinerja perusahaan dengan baik (Sinambela & Arifin, 2021).

Berdasarkan *Technology to Performance Chain (TPC) Theory*, teknologi informasi dan kesesuaian tugas merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Teknologi yang ada dapat mempermudah pekerjaan dari yang awalnya manual menjadi terdigitalisasi dan terorganisasi. Memaksimalkan penggunaan teknologi informasi secara efektif berguna untuk mengembangkan kinerja karyawan dan juga perusahaan. Dalam hal tersebut, teknologi informasi yang berbentuk teknologi komputer dapat meningkatkan kinerja dari karyawan dan perusahaan (Puji Astuti & Dharmadiaksa, 2014). Penggunaan teknologi informasi merupakan kegiatan yang memanfaatkan sistem informasi dalam menjalankan operasional dengan tujuan untuk mendapatkan manfaat bagi para penggunanya. Penerapan teknologi informasi dapat juga dikaitkan dengan usaha perusahaan dalam meningkatkan kinerjanya (Dewi, 2021).

Jin (2003) dan Nasir & Oktari, (2011) pernah melaksanakan riset mengenai pengaruh dari penggunaan teknologi informasi pada prestasi karyawan. Risetnya menunjukkan bahwa pemakaian teknologi informasi tidak memiliki pengaruh dalam kinerja karyawan. Namun, terdapat perbedaan hasil yang ditemukan Puji Astuti & Dharmadiaksa (2014), Sutra & Prabawa, (2020), dan Udayana & Juliarsa (2022) yang membuktikan pemakaian teknologi informasi mempengaruhi kinerja individu secara positif dan signifikan.

Pemanfaatan teknologi informasi dapat juga digunakan sebagai sarana evaluasi terhadap dua hal dalam lembaga, yakni manfaat dan juga kesesuaian dari *jobdesk* dan teknologi. Kemampuan individu harus sejalan dengan kebutuhan tugas yang didukung oleh fungsi-fungsi dari sistem teknologi informasi (Sutra & Prabawa, 2020). Kesesuaian tugas berkaitan dengan seberapa baik individu dapat menggunakan teknologi informasi dalam melakukan tugasnya sehingga dapat meningkatkan kinerja individu (Ningrum *et al.*, 2019). Goodhue dan Thompson (1995) dalam Erdawati & Esha (2018) mengemukakan bahwa untuk memperoleh dampak yang baik pada kinerja individu, maka wajib untuk dengan tepat memanfaatkan teknologi informasi dengan cara mencocokkan penggunaannya dengan tugas yang dibantunya. Kecocokan teknologi-tugas dapat dicapai ketika teknologi tersebut kompatibel dengan aplikasi yang ditargetkan dan ada pengguna yang memenuhi syarat yang menggunakannya (Devaraj & Kohli, 2003).

Penelitian mengenai pengaruh kesesuaian tugas terhadap kinerja oleh Sunarta (2005) menunjukkan kesesuaian atau konsistensi dari *jobdesk* berpengaruh negatif tidak signifikan pada kinerja individu. Dalam penelitiannya, Lindawati & Salamah (2012) juga menemukan kesesuaian tugas memiliki pengaruh negatif yang signifikan pada kinerja. Hasil yang berbeda ditemukan oleh penelitian Puji Astuti & Dharmadiaksa (2014), Sutra & Prabawa, (2020), dan Udayana & Juliarsa (2022) bahwa kesesuaian tugas memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja.

LPD (Lembaga Perkreditan Desa) adalah badan usaha yang didirikan untuk memberikan pelayanan keuangan kepada masyarakat desa agar kesejahteraan masyarakat meningkat. LPD merupakan lembaga yang dimiliki desa yang fokus pada usaha keuangan dan beroperasi di lingkungan desa adat atau desa pakraman. LPD memiliki peran penting dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakat desa, sehingga LPD harus senantiasa memperbaiki kinerjanya. Dalam era perkembangan teknologi informasi yang semakin maju, para karyawan LPD harus mampu memanfaatkan teknologi secara efektif sehingga dapat memaksimalkan pelayanan yang diberikan untuk nasabahnya (Prastowo *et al.*, 2021).

Perubahan nilai aset yang dimiliki oleh LPD, terutama di wilayah Kota Denpasar menghadapi kenaikan maupun penurunan dan diiringi dengan penambahan dan pengurangan jumlah karyawan. LPD di Kecamatan Denpasar Barat, Denpasar Selatan, dan Denpasar Timur mengalami kenaikan dan penurunan aset selama tahun 2017-2021. Hanya LPD di Kecamatan Denpasar Utara yang mengalami kenaikan jumlah aset secara konsisten selama lima tahun. Hal ini dapat menginterpretasikan bahwa masyarakat semakin memberikan kontribusi dan kepercayaan yang lebih besar terhadap keberadaan LPD di Kecamatan Denpasar Utara. Berkembangnya nilai aset di LPD Kecamatan

Denpasar Utara menyebabkan persaingan yang ketat, sehingga setiap individu diharuskan meningkatkan kinerjanya demi meningkatkan mutu layanan, salah satunya dalam teknologi informasi. Perkembangan kepemilikan aset mengakibatkan meningkatnya frekuensi transaksi keuangan, oleh karena itu penerapan teknologi informasi dalam pengolahan data semakin diperlukan dalam mendukung dan memudahkan tugas karyawan.

Mayoritas LPD di Kecamatan Denpasar Utara sudah menggunakan teknologi informasi dalam menjalankan tugas operasional hariannya. Namun pemanfaatan teknologi informasi dalam melaksanakan tugas belum sepenuhnya berjalan secara maksimal dikarenakan masih ada karyawan yang belum memahami cara dalam menggunakan teknologi informasi tersebut. Hal ini dapat disebabkan kemampuan karyawan LPD yang masih minim karena proses rekrutmen karyawan LPD yang umumnya dipilih dari paruman melalui persetujuan krama desa, bukan berdasarkan kualifikasi yang tepat. Karyawan di setiap LPD dipilih mewakili banjar-banjar yang ada, sehingga mereka memiliki ikatan kekeluargaan dan kebersamaan yang kuat. Sistem perekrutan seperti ini dapat menyebabkan pengelolaan layanan keuangan di LPD sedikit tidak profesional jika disandingkan dengan lembaga keuangan lain.

Model *Technology-to-Performance Chain* (TPC) digunakan untuk memberikan pemahaman mengenai pemakai yang diprediksi dengan sikap pemakai dan juga kinerja karyawan yang diprediksi dengan kesesuaian tugas dengan teknologi (Jogiyanto, 2007:200, dalam Udayana & Juliarsa, 2022). Model gabungan dari TPC mengemukakan bahwa untuk mencapai efek positif teknologi pada kinerja individu, oleh karenanya penggunaan dari teknologi tersebut wajib disesuaikan dengan tugas yang akan didukungnya (Goodhue & Thompson, 1995). Model TPC dibuat dengan menggabungkan model pemanfaatan (*utilization*) dan kesesuaian (*fit*) teknologi. Model dapat memberikan penjelasan yang lebih tepat mengenai keterkaitan teknologi, tugas pengguna, serta pemanfaatan (*utilization*) dalam mencapai kinerja yang diinginkan.

Technology Acceptance Model (TAM) dikembangkan guna menganalisis berbagai faktor yang mempengaruhi penerimaan pemanfaatan komputer. Model ini dikenalkan oleh Davis pertama kali di tahun 1986 (Sridarmaningrum & Widhiyani, 2018). Bentuk tersebut menyatakan bahwasanya penggunaan suatu perangkat lunak sistem akan meningkat apabila perangkat tersebut mudah dioperasikan dan memberikan manfaat bagi pengguna (Wida *et al.*, 2016). Dalam TAM terdapat peran mediasi berupa persepsi manfaat dan persepsi kemudahan penggunaan teknologi dalam mempengaruhi hubungan rumit dari karakter *software* sistem dan potensi pemanfaatan sistem (Marangunic & Granic, 2015). Menurut TAM, pemanfaatan sistem dapat meningkatkan kinerja individu atau perusahaan dan juga dapat membantu penggunaannya untuk lebih mudah dalam menjalankan pekerjaannya.

Memanfaatkan dan melakukan investasi pada teknologi informasi mampu menghasilkan dampak yang baik terhadap kinerja dan efisiensi korporasi. Menggunakan teknologi untuk menyelesaikan tugas merupakan bentuk perilaku dari pemanfaatan TI (Thompson *et al.*, 1991). Konsep dari TPC memberikan gambaran bahwa pemanfaatan TI dengan efektif bisa mengembangkan kinerja baik individu maupun organisasi. Penelitian Puji Astuti & Dharmadiaksa (2014),

Sutra & Prabawa (2020), dan Udayana & Juliarsa (2022) mengungkapkan bahwasanya pemanfaatan teknologi informasi mempengaruhi kinerja karyawan secara positif signifikan.

H₁: Pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh positif pada kinerja karyawan.

Menurut Goodhue & Thompson (1995), kinerja individu akan semakin baik jika tugas yang dilakukan sesuai atau dapat dibantu oleh teknologi yang dimanfaatkan. Saat ini, meskipun teknologi dianggap canggih oleh pemakai, mereka memilih tidak mengadopsinya apabila dianggap tidak cocok dengan tugas yang dijalankan dan tidak dapat meningkatkan kinerja. Istilah "*job fit*" memiliki kesamaan dengan konsep "*perceived usefulness*" yang diperkenalkan oleh Davis (1989) dalam *Technology Acceptance Model* (TAM). Dalam konsep TPC, diterangkan bahwasanya untuk memastikan manfaat yang positif dari teknologi informasi pada kinerja karyawan, oleh karenanya teknologi yang digunakan wajib sesuai dan tepat dengan tugas yang diberikan. Riset yang dilakukan oleh Puji Astuti & Dharmadiaksa (2014), Sutra & Prabawa (2020), Udayana & Juliarsa (2022) mengungkapkan bahwasanya kesesuaian tugas berpengaruh positif signifikan pada performance individu.

H₂: Kesesuaian tugas berpengaruh positif pada kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Riset ini menerapkan metode asosiatif kuantitatif dan dilaksanakan di Kecamatan Denpasar Utara, dengan Lembaga Perkreditan Desa (LPD) sebagai subjek penelitian. Fokus dari riset ini adalah melihat pengaruh pemanfaatan teknologi informasi dan kesesuaian tugas terhadap kinerja karyawan LPD di Kecamatan Denpasar Utara. Data primer diterima melalui kuesioner dan data sekunder yang diambil dari buku dan jurnal. Populasi dari riset ini terdiri dari 108 karyawan LPD Kecamatan Denpasar Utara. Pada riset ini, digunakan *purposive sampling* guna menentukan sampel, dimana karyawan yang selama lebih dari satu tahun telah memanfaatkan teknologi informasi dan menjabat sebagai Kabag Dana, Kabag Kredit, Akuntansi, dan Teller menjadi kriteria yang digunakan. Berdasarkan kriteria tersebut, diambil sampel sebanyak 40 orang. Dalam riset ini variabel bebas yaitu pemanfaatan teknologi informasi dan kesesuaian tugas, kemudian variabel terikatnya ialah kinerja karyawan.

Indikator untuk mengukur penggunaan teknologi informasi dalam riset ini menggunakan studi yang dilakukan oleh Pramudiarta & Juliarto (2015) yaitu prosedur kerja yang dilakukan secara elektronik, penataan dan penyimpanan data yang berhubungan dengan keuangan, manajemen informasi menggunakan internet, sistem manajemen, serta pemeliharaan komputer. Indikator yang digunakan dalam mengukur kesesuaian tugas diambil dari studi yang dilakukan oleh Puji Astuti & Dharmadiaksa (2014) yakni keakuratan, aksesibilitas, asistensi, tingkat rincian yang tepat, dan juga kemudahan dalam pengoperasian perangkat baik keras maupun lunak. Indikator dalam mengukur variabel kinerja pada riset ini diadopsi studi yang dilakukan dilakukan Puji Astuti & Dharmadiaksa (2014) yaitu produktivitas, efektivitas, kuantitas kerja, kualitas kerja, dan pelayanan dari sistem komputer. Analisis regresi linier berganda dimanfaatkan untuk teknik analisis dimana sebelumnya telah dilaksanakan pengujian terhadap asumsi klasik yang mencangkup normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas.

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e \dots\dots\dots (1)$$

Keterangan:

- Y = Kinerja Karyawan
- α = Konstanta
- $\beta_{1,2,3}$ = Koefisien regresi dari variabel bebas.
- X1 = Pemanfaatan Teknologi Informasi
- X2 = Kesesuaian Tugas
- e = *error term*

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penggunaan statistik deskriptif pada riset ini guna menjelaskan mengenai data sampel yang dianalisis dengan melihat nilai maksimal, minimal, rata-rata, serta skor standar deviasi setiap variabel yang dipakai. Namun, analisis tersebut tidak bermaksud untuk membuat kesimpulan.

Tabel 1. Hasil Statistik Deskriptif

Variabel	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Pemanfaatan Teknologi Informasi (X1)	38	28	35	31,447	2,286
Kesesuaian Tugas (X2)	38	20	25	22,421	2,061
Kinerja Karyawan (Y)	38	20	25	22,184	2,077

Sumber: Data Penelitian, 2023

Merujuk Tabel 1, pada pemanfaatan teknologi informasi diperoleh skor minimal 28, skor maksimal 35, dan nilai tengah 31,44. Nilai tengah mendekati nilai maksimum menunjukkan bahwa pemanfaatan teknologi informasi dalam kategori yang tinggi. Standar deviasi sebesar 2,286 lebih rendah dari skor tengah, berarti ada perbedaan standar nilai sebesar 2,286 dibandingkan dengan nilai rata-rata. Variabel kesesuaian tugas (X₂) diperoleh skor minimal 20, skor maksimum 25, serta skor tengah 22,42. Nilai tengah mendekati nilai maksimum menunjukkan bahwa kesesuaian tugas dalam kategori yang tinggi. Standar deviasi sebesar 2,061 lebih rendah dari skor tengah, berarti ada perbedaan standar nilai sebesar 2,061 dibandingkan dengan nilai rata-rata. Variabel kinerja karyawan (Y) diperoleh skor minimum 20, skor maksimum 25, dan skor tengah 22,18. Nilai tengah mendekati nilai maksimum menunjukkan bahwa kinerja karyawan dalam kategori yang tinggi. Standar deviasi sebesar 2,077 lebih rendah dari skor tengah, berarti ada perbedaan standar nilai sebesar 2,077 dibandingkan dengan nilai rata-rata. Selanjutnya tes normalitas dilakukan guna memeriksa penyebaran dari variabel bebas dan variabel terikat apakah normal atau tidak.

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas

	<i>Unstandardized Residual</i>
N	38
Test Statistic	0,214
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	sig 0,550

Sumber: Data Penelitian, 2023

Merujuk Tabel 2, skor *Monte Carlo Sig. (2-tailed) Kolmogorov-Smirnov* senilai 0,550 lebih tinggi daripada nilai alpha 0,05. Dengan demikian, bisa dikatakan model bentuk regresi pada riset ini sesuai asumsi normalitas. Selanjutnya

dilakukan tes multikolinearitas guna mengevaluasi ada tidaknya keterkaitan linier antar variabel independen pada riset ini.

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Pemanfaatan Teknologi Informasi (X1)	0,252	3,970	Bebas Multikolinearitas
Kesesuaian Tugas (X2)	0,252	3,970	Bebas Multikolinearitas

Sumber: Data Penelitian, 2023

Merujuk Tabel 3 bisa disimpulkan bahwasanya skor *tolerance* variabel pemanfaatan teknologi informasi dan kesesuaian tugas lebih tinggi dari 0,10 dan skor VIF lebih rendah dari 10. Dengan demikian, kedua variabel bebas pada persamaan regresi tidak saling berkorelasi tinggi atau terbebas dari masalah multikolinieritas. Selanjutnya pengujian heteroskedastisitas dilakukan dengan metode Glejser dengan tujuan untuk melihat apakah terjadi perbedaan varian dari residual antara satu observasi dengan observasi lain pada bentuk regresi.

Tabel 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Signifikansi	Keterangan
Pemanfaatan Teknologi Informasi (X1)	0,466	Bebas Heteroskedastisitas
Kesesuaian Tugas (X2)	0,515	Bebas Heteroskedastisitas

Sumber: Data Penelitian, 2023

Mengacu Tabel 4, dapat ditunjukkan pemanfaatan teknologi informasi dengan signifikansi 0,466 kemudian 0,515 untuk signifikansi kesesuaian tugas yang lebih besar dari alpha 0,05. Artinya tidak terdapat gejala heteroskedastisitas yang terdeteksi dalam variabel pada persamaan regresi. Selanjutnya analisis regresi linier berganda dilaksanakan guna menguji hipotesis terkait pengaruh pemanfaatan teknologi informasi (X_1) dan kesesuaian tugas (X_2) pada kinerja karyawan (Y). Riset ini memanfaatkan SPSS versi 25 sebagai alat bantu dalam melakukan analisis.

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig
	B	Std. Error	Beta	t	
(Constant)	0,290	2,797		0,104	0,918
Pemanfaatan Teknologi Informasi	0,409	0,175	0,450	2,339	0,025
Kesesuaian Tugas	0,403	0,194	0,400	2,078	0,045
Adjusted R Square	0,655				
Sig F	0,000				
F Statistik	36,121				

Sumber: Data Penelitian, 2023

Dari hasil yang ditunjukkan oleh Tabel 5 dibawah ini dapat dirumuskan persamaan regresi.

$$\hat{Y} = 0,290 + 0,409 X_1 + 0,403 X_2$$

Skor konstanta (α) bernilai positif 0,290 artinya ada pengaruh searah pada variabel bebas dan variabel terikat. Hal tersebut mengindikasikan bahwasanya jika nilai dari semua variabel bebas adalah nol atau tidak ada perubahan, maka nilai kinerja karyawan menjadi 0,290. Koefisien pemanfaatan teknologi informasi (X_1) mendapatkan skor 0,409 yang membuktikan adanya

keterkaitan positif antara variabel tersebut dengan kinerja karyawan. Jika terjadi peningkatan satu satuan persepsi pada variabel pemanfaatan teknologi informasi (X_1) dan variabel bebas lain tetap konstan, maka terjadi kenaikan 0,409 satuan persepsi pada kinerja karyawan (Y). Kemudian kesesuaian tugas (X_2) memiliki skor koefisien 0,403 dimana artinya adanya relasi positif diantara variabel tersebut dengan kinerja karyawan. Jika terjadi peningkatan satu satuan persepsi pada variabel kesesuaian tugas (X_2) dan variabel independen lainnya tetap stabil, maka akan terjadi kenaikan 0,403 satuan persepsi pada variabel kinerja karyawan (Y).

Dari hasil pengujian koefisien determinasi menggunakan *Adjusted R²* diperoleh bahwasanya variabel bebas berpengaruh pada variabel terikat sebanyak 0,655. Nilai ini berarti variasi independen dalam riset ini 65,5 persen dapat mempengaruhi variabel dependen, sementara 34,5 persen lainnya dari faktor lain diluar riset ini. Hasil dari uji kelayakan model didapatkan skor F_{hitung} 36,121 > F_{tabel} sebesar 3,24 dengan sig. 0,000 < 0,05. Ini membuktikan ada pengaruh simultan secara signifikan antara variabel independen dan variabel dependen. Dapat disimpulkan pula bahwa bentuk regresi ini dapat digunakan.

Hasil riset disini menunjukkan bahwasanya pemanfaatan teknologi informasi memiliki pengaruh positif pada kinerja karyawan. Hal tersebut bisa diperhatikan dari skor signifikansi X_1 senilai 0,025 dimana koefisien regresi positif 0,409. Dengan skor signifikansi 0,025 yang mana lebih rendah dari 0,05 sehingga disimpulkan H_1 diterima. Artinya, pemanfaatan teknologi informasi secara signifikan memiliki pengaruh positif pada kinerja karyawan. Hasil riset ini dapat menunjang Teori *Technology to Performance Chain* yang mengemukakan bahwasanya untuk mencapai dampak positif teknologi pada kinerja individu, teknologi yang digunakan (*utilized*) harus sesuai dengan *jobdek* yang dibantunya. Riset ini juga sesuai Teori Model Penerimaan Teknologi (TAM), yang mengemukakan bahwa tingkat kecanggihan teknologi informasi berkaitan dengan persepsi kegunaannya (*usefulness*), di mana semakin canggih teknologi informasi, semakin tinggi tingkat kepercayaan terhadap manfaat penggunaan sistem tersebut. Temuan riset ini sama dengan temuan Kasandra & Juliarsa (2016), Sutra & Prabawa (2020), dan Udayana & Juliarsa (2022) yang mengungkapkan pemakaian teknologi informasi berpengaruh positif signifikan pada kinerja individu. Artinya, jika pemakaian teknologi terus meningkat maka meningkat juga kinerja individu.

Hasil riset ini mengungkapkan bahwasanya kesesuaian tugas mempengaruhi kinerja individu secara positif. Hal ini dilihat dari skor signifikansi X_2 senilai 0,045 dimana koefisien regresi positif 0,403. Skor signifikansi 0,045 yang mana lebih rendah dari 0,05, sehingga H_2 diterima. Artinya, hasil penelitian mengungkapkan bahwasanya kesesuaian tugas secara signifikan berpengaruh positif pada kinerja individu. Riset ini menguatkan teori *Technology to Performance Chain (TPC)* yang mengemukakan bahwasanya untuk mencapai efek positif teknologi pada kinerja individu, teknologi tersebut harus dimanfaatkan dan disesuaikan dengan tugas yang mendukungnya. Teori TPC dapat menggambarkan secara lebih seksama mengenai teknologi, berbagai pekerjaan pengguna, dan pemanfaatan yang saling berkaitan dalam

memperoleh kinerja. Untuk meningkatkan kinerja karyawan secara efektif, evaluasi dapat dilakukan terhadap kesesuaian tugas menggunakan teknologi yang digunakan, sehingga kinerja individu dapat bertambah dengan efektif. Hal tersebut juga salah satu cara yang bisa dipakai guna mendapatkan kinerja yang optimal. Temuan dari riset ini sama dengan riset sebelumnya yang dilaksanakan oleh Puji Astuti & Dharmadiaksa (2014), Anjani Dewantari & Putra (2019), dan Alexsdipa & Putra (2022) yang menemukan bahwasanya kesesuaian tugas memiliki pengaruh positif pada kinerja individu. Artinya bertambah tingginya kecocokan tugas dengan kecakapan dan teknologi, maka semakin baik kinerjanya.

Hasil riset ini berkontribusi dalam mendukung teori TPC dan TAM, serta bermanfaat bagi karyawan Lembaga Perkreditan Desa (LPD) agar mengambil perhatian lebih pada kinerjanya dalam hal pemanfaatan teknologi informasi dan kesesuaian tugas. Hasil ini dapat menjadi pertimbangan dalam mengambil keputusan pada aktivitas operasional LPD yang berkaitan dengan kinerja karyawan, sehingga perkembangan Lembaga Perkreditan Desa menjadi lebih baik lagi dan mampu berkontribusi lebih besar dalam pembangunan desa adat secara berkelanjutan.

SIMPULAN

Merujuk hasil riset yang sudah dijelaskan, dapat disimpulkan bahwa pemanfaatan teknologi informasi dan kesesuaian tugas memiliki pengaruh positif pada kinerja karyawan LPD di Kecamatan Denpasar Utara. Dari riset ini disarankan untuk meningkatkan penggunaan teknologi informasi. Hal itu dapat dilakukan dengan menambah kuantitas maupun kualitas teknologi yang digunakan serta meningkatkan intensitas dan frekuensi pemanfaatannya. Selain itu karyawan perlu dievaluasi mengenai kecocokan tugasnya dengan teknologi yang digunakan. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan perkembangan kinerja karyawan LPD dengan mempermudah karyawan dalam menyelesaikan tugas di setiap bidang pekerjaan yang ada, sehingga masyarakat memiliki kepercayaan kepada LPD sebagai lembaga yang baik. Pada riset ini, keterbatasan yang ada harapannya dapat diperbaiki oleh penelitian di masa mendatang yaitu dengan menambahkan variabel lain yang relevan serta tidak membatasi daerah pengambilan sampel yang dapat dilakukan dengan melakukan penelitian pada cakupan wilayah yang lebih luas, sehingga populasi yang lebih besar dapat terwakili.

REFERENSI

- Alexsdipa, A. I. K., & Putra, I. M. P. D. (2022). Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi, Kesesuaian Tugas, dan Efektivitas SIA Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kopdit Tri Tunggal Tuka. *11(01)*, 25–34.
- Andika, I. G. W., & Sumadi, N. K. (2021). Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi, Pelatihan, dan Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Individu Pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Di Kabupaten Badung. *Hita Akuntansi Dan Keuangan*, *2(3)*, 423–436. <https://doi.org/10.32795/hak.v2i3.1825>
- Anjani Dewantari, N. M. F., & Putra, I. M. P. D. (2019). Pengaruh Efektivitas

- Penerapan SIA, Pemanfaatan TI, Kesesuaian Tugas, dan Keahlian Pemakai Komputer pada Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Akuntansi*, 27, 644. <https://doi.org/10.24843/eja.2019.v27.i01.p24>
- Astuti Nandasari, D., & St. Ramlah. (2019). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan. *Tangible Journal*, 4(1).
- Broto, & Eko, B. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Labuhanbatu. *Jurnal Informatika*, 7(2), 50-67. <https://doi.org/10.36987/informatika.v7i2.1336>
- Davis, F. D. (1989). Perceived Usefulness, Perceived Ease of Use, and User Acceptance of Information Technology. *MIS Quarterly: Management Information Systems*, 13(3), 319-340. <https://doi.org/10.2307/249008>
- Devaraj, S., & Kohli, R. (2003). Performance Impacts of Information Technology: Is Actual Usage the Missing Link? *Management Science*, 49(3), 273-289. <https://doi.org/10.1287/mnsc.49.3.273.12736>
- Dewi, D. A. R. (2021). Pengaruh Kapabilitas Personal, Pemanfaatan Teknologi, Dan Dukungan Manajemen Puncak Terhadap Kinerja Sistem Informasi Akuntansi (Studi Empiris Pada Koperasi Simpan Pinjam Di Kabupaten Gianyar). *Hita Akuntansi Dan Keuangan*, 1(1), 382-400.
- Dwipayana, I. G. N. K., & Suputra, I. D. G. D. (2021). Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi, Budaya Organisasi, dan Kinerja Karyawan di Lembaga Perkreditan Desa Kecamatan Tegalalang. *E-Jurnal Akuntansi*, 31(2), 298-308. <https://doi.org/10.24843/eja.2021.v31.i02.p03>
- Erdawati, L., & Esha, D. (2018). Teknologi Informasi dan Dampaknya pada Kinerja Pegawai BPR di Propinsi Banten. *Prosiding Seminar Nasional Unimus*, 1, 496-504.
- Goodhue, D. L., & Thompson, R. L. (1995). Task-Technology Fit and Individual Performance. *MIS Quarterly*, 19(2), 213-236. <https://doi.org/10.1093/bib/bbp020>
- Hati, R. P. (2017). Pengaruh Efektifitas Penerapan Sistem Informasi Akuntansi, Pemanfaatan dan Kesesuaian Tugas Pada Kinerja Pengurus Koperasi. *Measurement*, 11(1), 1-10.
- Jin, T. F. (2003). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Akuntan Publik. *Jurnal Bisnis Dan Akuntansi*, 5(1), 1-23.
- Kasandra, N. M. A. A., & Juliarsa, G. (2016). Pengaruh Kualitas Penerapan SIA, Pemanfaatan dan Kepercayaan Teknologi Informasi Pada Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana* 8.3, 14(1), 539-547. <https://ocs.unud.ac.id/index.php/Akuntansi/article/view/11420/11857>
- Khairi, M. S., & Baridwan, Z. (2015). Empirical Study on Organizational Acceptance Accounting Information Systems in Sharia Banking. *The International Journal of Accpunting and Business Society*, 23(1), 97-122. <https://doi.org/10.1109/hicss.2000.926665>
- Lindawati, H., & Salamah, I. (2012). Pemanfaatan Sistem Informasi dan Teknologi Informasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Individual Karyawan. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan*, 14(1), 56-68. <https://doi.org/10.9744/jak.14.1.56-68>
- Marangunić, N., & Granić, A. (2015). Technology acceptance model: a literature

- review from 1986 to 2013. *Universal Access in the Information Society*, 14(1), 81-95. <https://doi.org/10.1007/s10209-014-0348-1>
- Nasir, A., & Oktari, R. (2011). Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi Dan Pengendalian Intern Terhadap Kinerja Instansi Pemerintah (Studi Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Kampar). *Jurnal Ekonomi*, 19(02), 1-14.
- Ningrum, Y. C., Purbandari, T., & Wibisono, H. (2019). Pengaruh Sistem Informasi Berbasis Komputer, Kepercayaan Pengguna Sistem, Kesesuaian Tugas-Teknologi Informasi, dan Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Individual pada Karyawan Perbankan di Kota Madiun. *Jurnal Riset Manajemen Dan Akuntansi*, 07(02), 195-207.
- Nuriadini, A., & Hadiprajitno, P. T. B. (2022). Manfaat Penerapan Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Karyawan dengan Pendekatan TAM (Studi Fenomenologi terhadap Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi di PT PLN UP3 Demak). *Diponegoro Journal of Accounting*, 11(1), 1-11. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/accounting>
- Pramudiarta, R., & Juliarto, A. (2015). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Pemanfaatan Teknologi Informasi, dan Sistem Pengendalian Intern Terhadap Nilai Informasi Pelaporan Keuangan Entitas Akuntansi Pemerintah Daerah (Studi Persepsi Pegawai SKPD di Kabupaten Batang dan Kabupaten Kendal). *Diponegoro Journal of Accounting*, 4(3), 1-14.
- Prastowo, I. M., Endiana, I. D. M., & Arizona, I. P. E. (2021). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Sistem Informasi Akuntansi pada Lembaga Perkreditan Desa. *E-Jurnal Akuntansi*, 1(5), 1526-1535. <https://doi.org/10.24843/eja.2021.v31.i02.p12>
- Puji Astuti, N., & Dharmadiaksa, I. (2014). Pengaruh Efektivitas Penerapan Sistem Informasi Akuntansi, Pemanfaatan dan Kesesuaian Tugas pada Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Akuntansi*, 9(2), 373-384.
- Sari, K. A. D. P., Suryandari, N. N. A., & Putra, G. B. B. (2021). Pengaruh Pemanfaatan Teknologi, Partisipasi Pemakai, Kemampuan Teknik Pemakai, Pengalaman Kerja, dan Jabatan terhadap Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi. *Kharisma*, 3(1), 1-11.
- Sinambela, E. A., & Arifin, S. (2021). Studi Tentang Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Keberadaan Sistem Informasi Akuntansi Dan Pengendalian Internal. *Realible Accounting Journal*, 1(1), 58-70.
- Sridarmaningrum, L. G., & Widhiyani, N. L. S. (2018). Pengaruh Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi, Kesesuaian Tugas, Kenyamanan Fisik dan Lingkungan Kerja pada Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Akuntansi*, 23(3), 1955-1979. <https://doi.org/10.24843/eja.2018.v23.i03.p13>
- Sunarta, I. N. (2005). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pemanfaatan Teknologi Informasi Dan Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja. In *Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro*. <https://doi.org/10.17509/jaset.v2i1.10001>
- Sutra, M. A. A., & Prabawa, D. K. G. (2020). Pengaruh Efektivitas, Pemanfaatan dan Kesesuaian Tugas Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Di Desa Panjer. *TIERS Information Technology Journal*, 1(1), 19-24.

- Tallon, P. P., Queiroz, M., Coltman, T., & Sharma, R. (2019). Information Technology and The Search for Organizational Agility: A Systematic Review with Future Research Possibilities. *Journal of Strategic Information Systems*, 28(2), 218–237. <https://doi.org/10.1016/j.jsis.2018.12.002>
- Thompson, R. L., Higgins, C. A., & Howell, J. M. (1991). Personal Computing: Toward a Conceptual Model of Utilization Utilization of Personal Computers Personal Computing: Toward a Conceptual Model of Utilization1. *Source: MIS Quarterly*, 15(1), 125–143.
- Udayana, D. S., & Juliarsa, G. (2022). Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi, Kesesuaian Tugas, dan Pemanfaatan Teknologi Informasi pada Kinerja Pegawai. *E-Jurnal Akuntansi*, 32(1), 255–264. <https://doi.org/10.24843/eja.2022.v32.i01.p19>
- Wida, P. A. M. W., Yasa, N. N. K., & Sukaatmadja, I. P. G. (2016). Aplikasi Model TAM (Technology Acceptance Model) Pada Perilaku Pengguna Instagram. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(2), 59–72. <https://doi.org/10.4018/joeuc.2004010104>