

**PENGARUH EFEKTIVITAS SISTEM INFORMASI DAN
KEMAMPUAN TEKNIS PENGGUNA SISTEM INFORMASI
AKUNTANSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN**



17312145

FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

2021

**PENGARUH EFEKTIVITAS SISTEM INFORMASI DAN
KEMAMPUAN TEKNIS PENGGUNA SISTEM INFORMASI
AKUNTANSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

SKRIPSI

Disusun dan diajukan untuk memenuhi sebagai salah satu syarat untuk mencapai
derajat Sarjana Strata-S1 Program Studi Akuntansi pada Fakultas Bisnis dan

Ekonomi UII



Oleh:

Nama: Maya Nur Ulfa

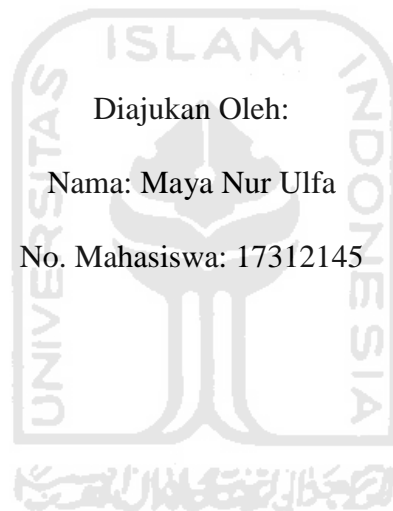
No. Mahasiswa: 17312145

**FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA**

2021

HALAMAN PENGESAHAN

**PENGARUH EFEKTIVITAS SISTEM INFORMASI DAN
KEMAMPUAN TEKNIS PENGGUNA SISTEM INFORMASI
AKUNTANSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN**



Telah disetujui oleh Dosen Pembimbing

Pada Tanggal 21 Juni 2021

Dosen Pembimbing



(Yuni Nustini, Dra., MAFIS., Ak., CA., Ph.D.)

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam referensi. Apabila di kemudian hari terbukti pernyataan ini tidak benar maka saya sanggup menerima hukuman /sanksi apapun sesuai perlakuan yang berlaku.

Yogyakarta, 24 Juli 2021

Penulis



(Maya Nur Ulfa)

BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR



FAKULTAS
BISNIS DAN EKONOMIKA

Gedung Prof. Dr. Ace Partadiredja
Universitas Islam Indonesia
Condong Catur Depok Yogyakarta 55283
T. (0274) 881546, 885376
F. (0274) 882589
E. fbe@uii.ac.id
W. fbe.uii.ac.id

BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR/SKRIPSI

Bismillahirrahmanirrahim,

Pada Semester Genap 2020/2021, hari Rabu, tanggal 04 Agustus 2021, Program Studi Akuntansi Fakultas Bisnis dan Ekonomika UII telah menyelenggarakan Ujian Tugas Akhir/Skripsi yang disusun oleh:

Nama : MAYA NUR ULFA
NIM : 17312145
Judul Tugas Akhir : Pengaruh Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi dan Kemampuan Teknis Pengguna Sistem Terhadap Kinerja Karyawan
Dosen Pembimbing : Yuni Nustini, MAFIS., Ak., CA., Ph.D.

Berdasarkan hasil evaluasi Tim Dosen Penguji Tugas Akhir, maka Tugas Akhir (Skripsi) tersebut dinyatakan:

Lulus

Nilai : A
Referensi : Layak ditampilkan di Perpustakaan

Tim Penguji:

Ketua Tim : Yuni Nustini, MAFIS., Ak., CA., Ph.D.

Anggota Tim : Reni Yendrawati, Dra., M.Si., CFra.

Yogyakarta, 05 August 2021

Ketua Program Studi Akuntansi,



Mahmudi, Dr., SE., M.Si., Ak., CMA
NIK. 023120104

BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR/SKRIPSI

SKRIPSI BERJUDUL

Pengaruh Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi dan Kemampuan Teknis Pengguna Sistem Terhadap Kinerja Karyawan

Disusun oleh : MAYA NUR ULFA

Nomor Mahasiswa : 17312145

Telah dipertahankan didepan Tim Penguji dan dinyatakan Lulus
pada hari, tanggal: Rabu, 04 Agustus 2021

Penguji/Pembimbing Skripsi : Yuni Nustini, MAFIS., Ak., CA., Ph.D.

Penguji : Reni Yendrawati, Dra., M.Si., CFra.



Mengetahui

Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika
Universitas Islam Indonesia



Prof. Jaka Sriyana, Dr., M.Si

MOTTO

“Menyadari bahwa diri ini tidak sebaik kata, tidak sebaik penglihatan, dan tidak sebaik yang didengar. Tapi berusaha untuk menjadi sesuatu yang lebih berguna”

“Kesuksesan akan terhapus oleh waktu, namun menjadi manusia yang berguna, karyanya akan selalu hidup”

“Manusia dipandang mulia bukan karena kekayaan, jabatan, pendidikan, ataupun kerupawanan. Namun dipandang dari seberapa besar manfaatnya bagi sesama”

HALAMAN PERSEMBAHAN

Alhamdulillah, penulisan skripsi ini saya persembahkan kepada:

Selaku Orang Tua Bapak **Samsul Hadi** dan **Ibu Prihantini**

yang mendoakan saya supaya skripsi ini bisa selesai dan lulus pada waktunya.

Sahabat-sahabatku dan orang-orang yang luar biasa dan selalu mendukung



KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh

Dengan memanjatkan puji dan syukur kita kehadirat Allah SWT dengan segala rahmat, nikmat, rezeki serta karunia-Nya, tak lupa shalawat dan salam kepada junjungan Nabi Muhammad SAW beserta para sahabatnya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian ini dengan judul **“Pengaruh Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi dan Kemampuan Teknis Pengguna Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Karyawan”**. Penelitian ini disusun untuk memenuhi tugas akhir yaitu skripsi sebagai salah satu syarat dalam menyelesaikan pendidikan Program Strata 1 pada program studi Akuntansi di Fakultas Bisnis dan Ekonomi Universitas Islam Indonesia.

Dalam proses penyusunan skripsi ini, penulis tidak terlepas dari bimbingan, bantuan, dan dukungan dari berbagai pihak. Selanjutnya melalui kesempatan ini dengan kerendahan hati penulis ucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Allah SWT atas segala nikmat dan karunia-Nya, yang senantiasa memberi kesehatan dan kekuatan serta memberikan kemudahan, kelancaran, dan pertolongan sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi dengan baik.
2. Bapak Fathul Wahid, S.T., M.Sc., Ph.D selaku Rektor Universitas Islam Indonesia.
3. Bapak Jaka Sriyana, S.E., M.Si., Ph.D selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia.

4. Bapak Johan Arifin, S.E., M.Si., Ph.D selaku Ketua Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia.
5. Bapak Dr. Mahmudi, S.E., M.Si., Ak selaku Ketua Program Studi Akuntansi Program Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia.
6. Ibu Yuni Nustini, Dra., MAFIS., Ak., CA., Ph.D. selaku dosen pembimbing yang telah sabar memberikan bimbingan dan arahan dalam proses penulisan skripsi ini. Semoga kebaikan ibu dibalas oleh Allah SWT dan selalu diberi kesehatan.
7. Bapak Samsul Hadi dan Ibu Prihantini selaku orang tua penulis yang selalu setia memberikan dukungan dan doa dalam penyusunan penulisan skripsi ini, serta untuk segala pengorbanan yang telah diberikan untuk kesuksesan dan kebahagiaan anaknya. Semoga penulis dapat membahagiakan bapak dan ibu di masa depan.
8. Saudaraku Mas Rizal Annas yang menjadi motivasi bagi penulis untuk terus melangkah maju menjadi manusia yang lebih baik dari hari-hari sebelumnya.
9. Johnny suh yang sudah menjadi penghibur yang baik dan memotivasi penulis untuk percaya atas potensi yang dimiliki dan menghargai diri sendiri.
10. Sahabat You Beach: Sausan, Intan, Onna, Salsa, Isyqi, dan Audy yang selalu menjadi penghibur yang baik dan mengingatkan untuk terus di jalan yang benar.
11. Sahabat baik penulis Yuke, Digna, Rachel, Ruth, dan Cindy yang selalu mendukung dan berteman baik dengan penulis.

12. Sahabat kuliah penulis Monic, Nanin, Fifah, Dinda, Nala, Putri, Apre, Ica, Aji dan Rifky. Terimakasih atas kebahagiaan dan pelajaran hidup selama 4 tahun bersama.
13. Sepupu sekaligus teman baik penulis Salma, Fira, Affan, Dila, Dinda, Mbak Rina, Mbak Nur, Mbak Siti yang memberikan dukungan dan doa pada penulis selama penulisan skripsi.
14. Keluarga LEM FE UII 2017/2018 dan 2018/2019: Bang Gheo, Mbak Siti, Mbak Lariza, Aa Rafi, Bang Risyad, Mbak Farida, Bang Reza, Aji, Zul, Terimakasih atas pelajaran berharga dan pengalaman yang dibagikan.
15. Keluarga BAK 2019/2020: Puteri, Afifah, Nina, Izzah, Rifda, Faisal, Candra, Ruchi, dan Vemia. Terimakasih sudah berproses bersama selama 1 periode.
16. Teman-teman Kampus Mengajar: Vega, Mela, Dava, Wisnu, Friska, Muti, dan Asni serta murid SD Candirejo Pringapus. Terimakasih sudah menjadi teman baru bagi penulis untuk lebih memaknai hidup yang lebih berarti.
17. Responden yang telah membantu penulis menyelesaikan skripsi ini. Terimakasih atas keluangan waktu, dukungan, dan doa-doa baik untuk penulis.

Akhirnya kepada semua pihak yang telah membantu penulis yang namanya tidak dapat disebutkan satu persatu, penulis ucapkan satu persatu, penulis ucapkan terimakasih sebesar-besarnya. Semoga Allah melimpahkan berkah, rahmat, dan hidayah-Nya bagi Bapak, Ibu, dan saudara yang telah membantu penulis dalam segala hal. Dalam hal ini, penulis juga menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari

sempurna namun demikian semoga skripsi ini dapat membawa manfaat bagi para penulis berikutnya.

Wassalamualaikum Wr. Wb.

Penulis,



Maya Nur Ulfa



DAFTAR ISI

Halaman Sampul.....	i
Halaman Judul	ii
Halaman Pengesahan	iii
Halaman Pernyataan Bebas Plagiarisme	iv
Berita Acara Ujian Akhir	v
Motto	vii
Halaman Persembahan.....	viii
Kata Pengantar	ix
Daftar Isi	xiii
Daftar Tabel.....	xvii
Daftar Gambar	xix
Daftar Lampiran	xx
Abstrak.....	xxi

BAB 1 PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Rumusan Masalah.....	6
1.3. Tujuan Penelitian	6
1.4. Manfaat Penelitian	7
1.5. Batasan Penelitian.....	7

BAB II KAJIAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori	8
2.1.1. Teori Technology-to-Performance Chain	8
2.1.2. Teori Technology Acceptance Model	9
2.1.3. Model Kesuksesan Sistem Informasi DeLoan dan McLean	10
2.1.4. Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi.....	11
2.1.5. Kemampuan Teknis Pengguna Sistem Informasi Akuntansi.....	16
2.1.6. Kinerja Karyawan	17
2.2. Penelitian Terdahulu	18
2.3. Hipotesis Penelitian	26
2.3.1. Pengaruh Kualitas Sistem terhadap Kinerja Karyawan	26
2.3.2. Pengaruh Kualitas Informasi terhadap Kinerja Karyawan.....	27
2.3.3. Pengaruh Penggunaan Sistem terhadap Kinerja Karyawan	28
2.3.4. Pengaruh Pengetahuan terhadap Kinerja Karyawan	29
2.3.5. Pengaruh Kemampuan terhadap Kinerja Karyawan	30
2.3.6. Pengaruh Keterampilan terhadap Kinerja Karyawan.....	30

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian.....	32
3.2. Populasi dan Sampel	32
3.3. Sumber Data dan Teknis Pengumpulan Data.....	33
3.4. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel	34
3.4.1. Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi.....	35
3.4.2. Kemampuan Teknis Pengguna Sistem Informasi Akuntansi.....	36
3.4.3. Kinerja Karyawan	37

3.5. Analisis Statistik	38
3.5.1 Uji Statistik Deskriptif	39
3.5.2 Uji Kualitas Data	39
3.5.3 Uji Asumsi Klasik	40
3.5.4 Model Persamaan Regresi Berganda	41

BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

4.1. Deskripsi Obyek Penelitian	44
4.1.1 Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin.....	45
4.1.2 Karakteristik Berdasarkan Usia.....	46
4.1.3 Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir	46
4.1.4 Karakteristik Berdasarkan Jenis Perusahaan.....	47
4.1.5 Karakteristik Berdasarkan Lama Bekerja	48
4.1.6 Karakteristik Software Akuntansi Yang Digunakan.....	49
4.2. Uji Statistik Deskriptif	50
4.3. Uji Kualitas Data.....	51
4.3.1. Uji Validitas	51
4.3.2. Uji Reliabilitas	53
4.4. Uji Asumsi Klasik.....	53
4.4.1. Uji Normalitas	53
4.4.2. Uji Multikolinieritas.....	54
4.4.3. Uji Heterokedastisitas	55
4.5. Analisis Regresi Linier Berganda	56

4.5.1. Uji t	57
4.5.2. Uji Koefisien Determinasi.....	60
4.6. Pembahasan Hipotesis.....	61
4.6.1. Pengaruh Kualitas Sistem terhadap Kinerja Karyawan	61
4.6.2. Pengaruh Kualitas Informasi terhadap Kinerja Karyawan.....	62
4.6.3. Pengaruh Penggunaan Sistem terhadap Kinerja Karyawan	62
4.6.4. Pengaruh Pengetahuan terhadap Kinerja Karyawan	63
4.6.5. Pengaruh Kemampuan terhadap Kinerja Karyawan	64
4.6.6. Pengaruh Keterampilan terhadap Kinerja Karyawan.....	64
 BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1. Kesimpulan	66
5.2. Keterbatasan Penelitian.....	66
5.3. Saran.....	67
5.4. Implikasi Penelitian.....	68
 DAFTAR PUSTAKA	70
 LAMPIRAN.....	77

DAFTAR TABEL

TABEL 3.1 Alternatif Nilai Jawaban Angket.....	34
TABEL 3.2 Sub Variabel Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi.....	36
TABEL 3.3 Sub Variabel Kemampuan Teknis Pengguna Informasi Akuntansi...37	
TABEL 3.4 Variabel Kinerja Karyawan	38
TABEL 3.5 Interpretasi Nilai R	39
TABEL 4.1 Hasil Pengembalian Distribusi Kuesioner	45
TABEL 4.2 Jenis Kelamin Responden	45
TABEL 4.3 Umur Responden.....	46
TABEL 4.4 Tingkat Pendidikan Akhir.....	47
TABEL 4.5 Jenis Perusahaan Tempat Bekerja	47
TABEL 4.6 Lama Bekerja Responden.....	48
TABEL 4.7 Software Sistem Informasi Akuntansi Yang Digunakan	49
TABEL 4.8 Hasil Uji Statistik Deskriptif	50
TABEL 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi	51
TABEL 4.10 Hasil Uji Validitas Variabel Kemampuan Teknis Pengguna Sistem Informasi Akuntansi.....	52
TABEL 4.11 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan.....	52
TABEL 4.12 Hasil Uji Reliabilitas	53
TABEL 4.13 Hasil Uji Normalitas.....	54

TABEL 4.14 Hasil Uji Multikolinieritas	55
TABEL 4.15 Hasil Uji Heterokedastisitas	56
TABEL 4.16 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	56
TABEL 4.17 Hasil Uji Koefien Determinasi	60



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Subsistem Sistem Informasi Akuntansi	12
Gambar 2.2 Rerangka Penelitian.....	20



DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1 Kuesioner Penelitian	77
LAMPIRAN 2 Tabulasi Data	83
LAMPIRAN 3 Hasil Uji Statitik Deskriptif	92
LAMPIRAN 4 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	92
LAMPIRAN 5 Hasil Uji Normalitas.....	99
LAMPIRAN 6 Hasil Uji Multikolinieritas	99
LAMPIRAN 7 Hasil Uji Heterokedastisitas	100
LAMPIRAN 8 Hasil Uji Hipotesis	100
LAMPIRAN 9 Hasil Uji Koefisien Determinasi	100



ABSTRACT

This study aims to see the variables that have an influence on the accounting information system and the variables of the technical abilities of the accounting information system users on employee performance variables. The accounting information system effectiveness variable consists of the sub-variables of system quality, information quality, and system use. The user technical ability variable consists of the sub-variables of knowledge, ability, and skills. The sampling method used in this research was purposive sampling method, namely taking samples by setting certain criteria. The sample used is 130 employees who work in the financial or accounting department of the company who have used accounting information systems that are well known throughout Indonesia. This study uses multiple regression analysis. The results of this study prove that the quality of information, abilities, and skills has a significant positive effect on employee performance. Meanwhile, system quality, system use, and knowledge do not have a significant effect on employee performance.

Keywords: *Accounting Information System Effectiveness, Technical Ability of Accounting Information System Users, System Quality, Information Quality, System Use, Knowledge, Ability, Skill, Employee Performance*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel efektivitas sistem informasi akuntansi dan variabel kemampuan teknis pengguna sistem informasi akuntansi terhadap variabel kinerja karyawan. Variabel efektivitas sistem informasi akuntansi terdiri dari sub variabel kualitas sistem, kualitas informasi, dan penggunaan sistem. Variabel kemampuan teknis pengguna terdiri dari sub variabel pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *purposive sampling*, yaitu mengambil sampel dengan menetapkan kriteria tertentu. Sampel yang digunakan adalah 130 karyawan yang bekerja di bagian keuangan atau akuntansi perusahaan yang sudah menggunakan sistem informasi akuntansi yang tersebar di seluruh Indonesia. Penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda. Hasil penelitian ini membuktikan kualitas informasi, kemampuan, dan keterampilan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Adapun, kualitas sistem, penggunaan sistem, dan pengetahuan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi, Kemampuan Teknis Pengguna Sistem Informasi Akuntansi, Kualitas Sistem, Kualitas Informasi, Penggunaan Sistem, Pengetahuan, Kemampuan, Keterampilan, Kinerja Karyawan

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Perusahaan didirikan untuk mencapai tujuan tertentu. Dalam pencapaian tujuan dibutuhkan kerjasama dari sumber daya manusia yang ada. Perusahaan menjadi tempat bagi karyawan berkarya menciptakan suatu penghargaan untuk kepuasan diri sendiri maupun keluarganya, hingga waktunya dia berhenti karena masa pensiun atau keinginan keluar dari perusahaan.

Kinerja karyawan yang baik dapat meningkatkan kinerja perusahaan. Kinerja seseorang dikatakan baik jika mempunyai keahlian yang tinggi, kesediaan untuk bekerja, adanya imbalan, dan harapan yang layak di masa mendatang (Helmawati, Ethika, & Hidayat, 2017). Kinerja karyawan ditentukan oleh faktor yang mempengaruhinya. Setiap perusahaan akan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan harapan target perusahaan dapat tercapai.

Pencapaian kinerja secara optimal dapat diukur dari hasil pekerjaan yang telah diselesaikan oleh karyawan dibandingkan dengan target yang ditetapkan perusahaan (Maesaroh & Sopian, 2018). Semakin besar skala perusahaan akan dibutuhkan sistem supaya pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan dapat dijalankan secara efisien dan efektif. Pekerjaan karyawan yang diselesaikan secara efisien dan efektif merupakan alat untuk mengukur kinerja karyawan (Suryawan & Suaryana, 2018). Penggunaan sistem secara maksimal oleh karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan sehingga dapat berpengaruh pada target perusahaan (Penatari, Setiawan, dan Suhardjanto, 2020).

Adanya penggunaan sistem informasi akuntansi menjadikan pengelolaan data menjadi terpusat dan mampu mengurangi pengeluaran biaya operasional (Viète & Erdsiek, 2020). Pengelolaan data secara terpusat memudahkan karyawan dalam mengakses informasi yang akurat. Selain itu, pengeluaran biaya operasional dapat dikurangi seperti gaji untuk pengawas dalam mengawasi karyawan lainnya saat bekerja karena sistem informasi akuntansi sudah mampu berjalan secara efektif (Pitafi, Rasheed, Kanwal, dan Ren, 2020). Dengan adanya sistem informasi akuntansi sejumlah pekerjaan yang tidak bisa dilakukan oleh satu karyawan sebelum adanya sistem dapat dilakukan setelah adanya adopsi sistem yang sesuai.

Informasi yang dihasilkan sistem informasi akuntansi mampu memudahkan perusahaan dalam mengambil keputusan untuk permasalahan yang kompleks. Akan tetapi, penggunaan sistem informasi akuntansi harus diikuti dengan kemampuan teknis pengguna sistem. Jika kemampuan teknis pengguna yang dimiliki karyawan tinggi maka akan memudahkan dalam penggunaan suatu sistem sehingga sistem tersebut dapat berjalan secara efektif dan mampu meningkatkan kinerja organisasi maupun karyawan itu sendiri (Dewi & Dharmadiaksa, 2019).

Di sisi lain, permasalahan yang akhir ini muncul dengan adanya sistem justru mampu menurunkan kinerja karyawan seperti *technostress*. *Technostress* merupakan merupakan sebuah fenomena stress yang disebabkan oleh ketidakmampuan untuk mengatasi tuntutan organisasi dalam menggunakan teknologi (Tarafdar, Pullins, & Ragu-Nathan, 2014). *Technostress* muncul dikarenakan kemampuan teknis oleh pengguna untuk menguasai suatu teknologi tertentu yang masih rendah. Karyawan menganggap dengan adanya teknologi

membuat mereka harus melakukan banyak pekerjaan yang terkadang mengganggu waktu diluar kerja dikarenakan teknologi yang bersifat kompleks dan kemampuan teknis yang masih minim. Hal ini berdampak pada menurunnya motivasi karyawan dalam bekerja karena merasa teknologi tersebut adalah salah satu penghambat mereka dalam bekerja. (Pullins et al., 2020). Selain perasaan stres, ketergantungan penyelesaian pekerjaan pada penggunaan teknologi membuat keterampilan dan pengalaman yang dimiliki karyawan menjadi tidak berguna dalam waktu yang singkat (Robbins & Judge, 2018).

Pengadaan *software* akuntansi oleh perusahaan akan bermanfaat apabila diiringi kemampuan teknis pada penggunaannya dan terjadi intensitas pemakaian sistem tersebut secara berulang-ulang oleh penggunaannya (Kholis, Husrizalsyah, dan Pramana, 2020). Pemakaian secara berulang terjadi ketika sistem mampu memberi kecepatan waktu untuk mengakses informasi dan kegunaan *output* yang dihasilkan. Dari *output* yang dihasilkan dapat digunakan untuk meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan berdampak pada profitabilitas perusahaan.

Davison, Ou, dan Ng (2019) melakukan studi kasus pada perusahaan manufaktur di Negara China. Karyawan yang secara intensif berhubungan dengan *Enterprise Resource Planning* (ERP) menunjukkan bahwa SIA bersifat tidak fleksibel. Ketika *Bill of Material* (BOM) telah dibuat dan kemudian diperlukan penambahan data kembali, maka proses pemasukan data harus diulang dari awal sehingga karyawan lebih memilih mengekspor data secara manual agar memudahkan modifikasi data. Permasalahan lainnya, titik akses sistem yang terbatas menyebabkan sistem tidak bisa diakses oleh banyak pengguna. Ketika

manajer dari divisi tertentu mendapat pekerjaan darurat maka pengguna yang telah menyelesaikan tugasnya harus segera keluar dari sistem.

Efektivitas sistem informasi akuntansi dan kemampuan teknis pengguna sistem berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Beberapa peneliti terdahulu telah meneliti pengaruh efektivitas sistem informasi akuntansi dan kemampuan teknis terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian ini, variabel efektivitas sistem informasi akuntansi dilihat dari segi kualitas sistem, kualitas informasi, dan penggunaan sistem sedangkan variabel kemampuan teknis pengguna dilihat dari segi pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan.

Penelitian oleh Hamdan dan Al-Hajri (2021) serta Luthfi (2018) menunjukkan bahwa kualitas sistem berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Paramitha (2020) dan Tulodo dan Solichin (2019) yang menyatakan bahwa kualitas sistem tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Hamdan dan Al-Hajri (2021) serta Hidayat dan Saleh (2018) menunjukkan bahwa kualitas informasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Widiyanti et al., (2018) dimana kualitas informasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Al-Delawi dan Ramo (2020), Bukunmi et al., (2018), serta Trabulsi (2018) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa penggunaan sistem berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh

Widayati (2017) dimana penggunaan sistem tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian oleh Muttaqin (2020) serta Setiawan, Siahaan, et al., (2018) menunjukkan bahwa pengetahuan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. hal ini tidak serupa dengan penelitian yang dilakukan oleh Paramitha (2020), dimana pengetahuan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Ratnasari, Nasrul, Nurdin, Susilowati, dan Manurung (2020) serta Almusaddar et al (2018) menunjukkan bahwa kemampuan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Paramitha (2020), dimana kemampuan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Esthi dan Savhira (2019) serta Marlina (2018) menunjukkan bahwa keterampilan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini tidak serupa dengan penelitian yang dilakukan oleh Diamantidis dan Chatzoglou (2019), Tan (2019), serta Widianti et al., (2018) dimana keterampilan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini ingin menguji kembali pengaruh variabel efektivitas SIA serta variabel kemampuan teknis pengguna SIA terhadap variabel kinerja karyawan. Perbedaan dengan penelitian sebelumnya yaitu untuk mengukur efektivitas sistem informasi akuntansi digunakan beberapa sub variabel dari DeLone dan McLean (2003) yang terdiri dari kualitas sistem, kualitas informasi, dan penggunaan sistem. Pada variabel kemampuan teknis sistem informasi akuntansi digunakan sub variabel dengan pengukuran menurut Robbins dan Judge (2018) meliputi

pengetahuan (*knowledge*), kemampuan (*abilities*), dan keterampilan (*skills*). dalam penelitian ini pengambilan sampel dilakukan dengan teknis *purposive sampling*.

. Dengan adanya latar belakang diatas, maka penulis menentukan judul,
“PENGARUH EFEKTIVITAS SISTEM INFORMASI AKUNTANSI DAN KEMAMPUAN TEKNIS PENGGUNA SISTEM INFORMASI AKUNTANSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN “

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah kualitas sistem berpengaruh terhadap pada kinerja karyawan?
2. Apakah kualitas informasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah penggunaan sistem berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah pengetahuan berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
5. Apakah kemampuan berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
6. Apakah keterampilan berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah tersebut, maka penulis melakukan penelitian ini dengan tujuan untuk mengetahui dan mendapatkan perbandingan mengenai:

1. Untuk memperoleh bukti empiris bahwa kualitas sistem berpengaruh terhadap kinerja karyawan
2. Untuk memperoleh bukti empiris bahwa kualitas informasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

3. Untuk memperoleh bukti empiris bahwa penggunaan sistem berpengaruh terhadap kinerja karyawan
4. Untuk memperoleh bukti empiris bahwa pengetahuan berpengaruh terhadap kinerja karyawan
5. Untuk memperoleh bukti empiris bahwa kemampuan berpengaruh terhadap kinerja karyawan
6. Untuk memperoleh bukti empiris bahwa keterampilan berpengaruh terhadap kinerja karyawan

1.4. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Akademik

Memberikan kontribusi terhadap perkembangan ilmu, khususnya bidang akuntansi. Selain itu, penelitian ini juga dapat digunakan sebagai rujukan referensi untuk penelitian berikutnya dengan topik yang terkait.

2. Manfaat Praktek

Dapat digunakan sebagai acuan untuk para pelaku bisnis untuk mempertimbangan untuk melakukan investasi implementasi sistem informasi akuntansi di suatu perusahaan.

1.5. Batasan Penelitian

Dalam penelitian ini penulis melakukan batasan dalam melakukan penelitian yakni sampel dalam penelitian ini adalah perusahaan yang telah menggunakan sistem informasi akuntansi.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Teori *Technology-to-Performance Chain* (TPC)

Model *Technology-to-Performance Chain* (TPC) dikembangkan oleh Goodhue dan Thompson (1995) yang merupakan penyesuaian dari *Task-Technology Fit* (TTF) dengan adanya penambahan unsur pemakaian (*utilization*). TPC adalah suatu model komprehensif yang dibangun dari dua aliran penelitian yang saling melengkapi, yaitu sikap pemakai (*user attitude*) sebagai *predictor* dari pemakaian (*utilization*) dan kesesuaian tugas teknologi (*task-technology fit*) sebagai *predictor* dari kinerja (Jogiyanto, 2017).

TPC merupakan suatu model dimana teknologi akan memberikan dampak terhadap kinerja karyawan. Teknologi tersebut harus digunakan (*utilized*) terlebih dahulu dan sesuai (*fit*) dengan tugas yang akhirnya berpengaruh terhadap kinerja. Model ini memberikan gambaran yang lebih akurat tentang teknologi, tugas-tugas pengguna, dan pemakaian saling berhubungan untuk mencapai kinerja (Jogiyanto, 2017). Supaya suatu teknologi memberikan dampak positif pada kinerja karyawan maka teknologi tersebut harus digunakan dan sesuai dengan tugas-tugas yang mendukungnya.

Aliran penggunaan sikap (*attitude*) dan kepercayaan (*beliefs*) dari pengguna berguna untuk memprediksi pemakaian (*utilization*) dari sistem informasi. Aspek pada aliran ini mengarah pada sikap dari pemakai sistem informasi, semisal seperti kegunaan dan kepuasan pemakai sehingga peningkatan dalam pemakaian

berpengaruh terhadap kinerja individual secara positif. Sedangkan aliran kesesuaian memfokuskan pada situasi dimana pemakaian dapat diasumsikan terjadi dan dampak kinerja diperoleh dari kesesuaian antara teknologi dengan tugasnya, yaitu ketika teknologi menyediakan fitur-fitur dan dukungan terhadap kebutuhan suatu tugasnya.

2.1.2. Teori *Technology Acceptance Model*

Technology Acceptance Model (TAM) dikenalkan oleh Davis pada tahun 1989. Teori ini merupakan pengembangan dari *Theory of Reasoned Action* (TRA). TAM merupakan suatu pemodelan yang diadopsi pengguna sistem informasi akuntansi. TAM memiliki tujuan untuk menjelaskan faktor-faktor utama perilaku pengguna teknologi informasi. Diasumsikan penggunaan sistem kenyataannya ditentukan oleh niat pengguna yang didasarkan pada persepsi kemanfaatan (*perceived of usefulness*) dan kemudahan untuk digunakan (*perceived ease of use*).

Davis (1989), menyatakan bahwa persepsi kemanfaatan adalah suatu ukuran dimana penggunaan suatu teknologi dipercaya dapat mendatangkan manfaat bagi orang yang menggunakannya. TAM bertujuan untuk menyediakan gambaran yang mendasari pengaruh faktor-faktor eksternal terhadap kepercayaan internal, sikap, dan tujuan (Gunawan & Tenaya, 2017). Selain itu, Davis (1989) mengemukakan bahwa persepsi kemudahan penggunaan merupakan sebuah persepsi dimana seseorang percaya bahwa dengan adanya penggunaan sistem mampu mengurangi usaha orang dalam mengerjakan sesuatu dan mampu mempermudah karyawan dalam meningkatkan kinerja secara individual. Sehingga dapat disimpulkan, persepsi kemudahan penggunaan mengindikasikan sebuah teknologi harus diiringi

kemampuan teknis yang memadai yang dimiliki oleh pemakai sistem agar mampu mempengaruhi kinerja dari karyawan itu sendiri.

2.1.3. DeLone dan McLean

DeLone dan McLean mengembangkan model parsimoni yaitu model kesuksesan D&M. Model kesuksesan D&M didasarkan pada hubungan kausal dari enam dimensi yaitu kualitas sistem, kualitas informasi, penggunaan, kepuasan pengguna, dampak individu dan dampak organisasi. Pada model ini dimensi diukur secara keseluruhan. Kualitas sistem dan kualitas informasi baik secara mandiri dan bersama-sama mempengaruhi penggunaan dan kepuasan pengguna. Penggunaan dan kepuasan pengguna mempengaruhi dampak individu dan dampak individu berpengaruh terhadap dampak organisasi.

Pada keenam dimensi keberhasilan ini mengemukakan hubungan yang saling terkait bukan bebas. Hal ini berpengaruh penting pada pengukuran, analisis dan pelaporan keberhasilan sistem informasi. Sementara itu proses model menunjukkan bahwa SI yang pertama diciptakan berisi berbagai keistimewaan, yang dapat dikarakteristikan dalam berbagai tingkatan kualitas sistem dan kualitas informasi. Pengalaman manajer dan pengguna terhadap keistimewaan dalam menggunakan sistem dan merasa puas atau tidak puas terhadap sistem atau informasi yang dihasilkan. Penggunaan sistem dan hasil informasi berdampak pada penggunaan individu dalam menjalankan pekerjaannya dan dampak individu menghasilkan dampak organisasi secara keseluruhan.

2.1.4. Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi

Sistem informasi akuntansi merupakan sebuah sistem yang mengumpulkan, mencatat, menyimpan, dan juga memproses data menjadi informasi yang berguna dalam bentuk laporan keuangan guna membantu perusahaan di tahap pengambilan keputusan (Romney dan Steinbart 2018).

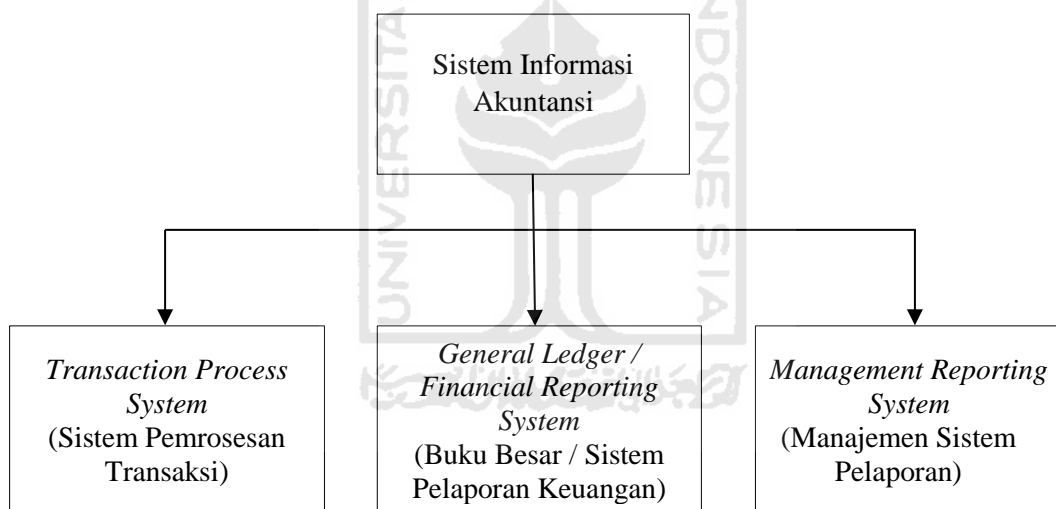
Sistem informasi akuntansi adalah penggabungan sumber daya berupa berbagai dokumen, tenaga pelaksana, alat komunikasi, dan peralatan yang kemudian dihasilkan *output* berupa informasi keuangan yang digunakan oleh penggunanya untuk meningkatkan kualitas dalam pengambilan keputusan dan berdampak pada profitabilitas perusahaan.

Menurut Bodnar dan Hopwood (2014), terdapat lima komponen di dalam sistem informasi akuntansi, yaitu:

- a) Manusia, merupakan pihak yang berperan untuk mengoperasikan sistem dan melakukan berbagai fungsi.
- b) Prosedur, terdiri atas manual maupun terotomatisasi yang dilibatkan dalam mengumpulkan, memproses, dan menyimpan data tentang aktivitas-aktivitas organisasi.
- c) Data, digunakan untuk membangun informasi tentang proses-proses bisnis organisasi.
- d) Perangkat lunak, digunakan untuk memproses data dan organisasi.
- e) Infrastruktur teknologi informasi, termasuk komputer, peralatan pendukung dan peralatan komunikasi jaringan.

Kesalahpahaman yang sering terjadi adalah anggapan bahwa sistem informasi akuntansi hanya terdiri dari suatu komponen komputer. Pada realitanya sistem informasi akuntansi juga terdiri dari relasi manusia yang banyak dan merupakan suatu komponen bisnis. Kesalahpahaman ini menuntun pada kegagalan organisasi dalam pemanfaatan sistem informasi akuntansi, dikarenakan anggapan manajemen menganggap SIA merupakan sebagai sebuah tuntutan zaman modern yang harus diimplementasikan dalam perusahaan.

Terdapat 3 subsistem di dalam sistem informasi akuntansi yang dirumuskan oleh Hall (2019) sebagai berikut:



Gambar 2.1 Subsistem Sistem Informasi Akuntansi

Sumber: Hall (2019)

1. *Transaction Process System (Sistem Pemrosesan Transaksi)*

Transaction process system merupakan sistem yang mendukung transaksi bisnis harian dengan berbagai laporan, dokumen, dan pesan untuk pengguna di seluruh organisasi. *Transaction Process System* dikembangkan untuk mencatat dan memproses data hasil dari transaksi bisnis seperti penjualan, pembelian, dan

perubahan persediaan. *Transaction process system* menghasilkan berbagai informasi untuk penggunaan internal maupun eksternal seperti cek gaji karyawan, kuitansi penjualan, order pembelian, dan perubahan persediaan.

2. *General Ledger / Financial Reporting System (Buku Besar / Sistem Pelaporan Keuangan)*

General ledger merupakan sumber data primer bagi *financial reporting system*. Basis data *general ledger* didapatkan dari file master buku besar umum, file sejarah buku besar umum, file voucher jurnal, dan file sejarah voucher jurnal, file pusat pertanggungjawaban, dan file master anggaran. Voucher jurnal berasal dari *transaction process system* dan masuk ke departemen buku besar umum sehingga dapat disimpulkan bahwa *general ledger* merupakan rangkuman transaksi dari akun besar pembantu dan jurnal khusus dalam siklus transaksi.

Financial reporting system merupakan langkah terakhir dalam seluruh proses akuntansi keuangan yang dimulai dari siklus transaksi. Laporan yang dihasilkan seperti laporan laba rugi, neraca, laporan arus kas, laporan pajak, dan laporan lainnya sesuai dengan kebutuhan dari perusahaan.

3. *Management Reporting System (Manajemen Sistem Pelaporan)*

Management Reporting System (MRS) menyediakan informasi berupa laporan keuangan dan non keuangan yang dikhususkan untuk manajemen perusahaan. Proses transaksi MRS lebih rumit dan kompleks dibandingkan dengan *transaction process system (TPS)*. MRS tidak hanya menyajikan tentang laporan bisnis harian, melainkan laporan yang bersifat manajerial seperti *summary report* yang mampu menghasilkan informasi yang bermanfaat bagi pengambilan

keputusan manajemen. Sebagai contoh, transaksi penjualan diproses menggunakan TPS menjadi total penjualan dan informasi pelanggan sedangkan MRS dapat memproses lebih lanjut data TPS menjadi laporan rata-rata penjualan harian.

Semakin besar skala perusahaan, akan muncul kebutuhan untuk mengadopsi sebuah sistem untuk menangani data transaksi dalam jumlah besar dan kompleks. Untuk mengadopsi sebuah sistem diperlukan sejumlah biaya yang tidak sedikit, dikarenakan subsistemnya dirancang untuk menangani data transaksi yang banyak dan kompleks. Oleh karena itu, penggunaan sistem harus dioptimalkan agar diperoleh pengembalian atas biaya adopsi sistem dan meningkatkan kualitas pengambilan keputusan untuk meningkatkan profitabilitas perusahaan (Rodriguez, Castillo, Jose Molina, dan Svensson, 2020). Jika data transaksi tetap diolah secara manual memungkinkan membutuhkan waktu yang lebih lama untuk menghasilkan informasi, lebih banyak sumber daya manusia yang dibutuhkan, dan risiko ketidakakuratan data.

Efektivitas merupakan suatu ukuran berhasil atau tidaknya pencapaian tujuan suatu organisasi (Mardiasmo 2018). Apabila suatu organisasi mampu mencapai tujuan maka organisasi tersebut telah berjalan dengan efektif. Ukuran dari efektivitas menggambarkan dampak dari *output* program dalam mencapai tujuan program. Semakin besar kontribusi *output* yang dihasilkan terhadap pencapaian tujuan atau sasaran yang ditentukan, maka semakin efektif proses kerja suatu unit organisasi.

Efektivitas sistem informasi akuntansi merupakan ukuran yang memberikan kontribusi dalam pembuatan keputusan melalui suatu kumpulan sumber daya yang

dikumpulkan, diproses dan disimpan dalam data elektronik, yang kemudian diubah menjadi suatu informasi yang dapat berguna (H. Widyasari dan Suardikha I. M. S, 2015). Sistem informasi akuntansi dikatakan efektif ketika data-data yang telah diolah melalui komponen dan subsistem di dalam SIA dan dihasilkan *output* tertentu yang dapat berguna bagi penggunanya untuk memenuhi tugasnya dan sebagai dasar pengambilan keputusan oleh manajemen yang kemudian berdampak pada kinerja perusahaan.

Menurut DeLone dan McLean (1992) beberapa dimensi untuk mengukur efektivitas sistem informasi akuntansi adalah sebagai berikut:

1. *System quality*, terkait karakteristik dari informasi yang melekat pada sistem itu sendiri. Ketika sistem dapat menyajikan fitur-fitur sesuai dan bermanfaat bagi penggunanya maka kualitas sistem tersebut dapat dikatakan baik.
2. *Information quality*, terkait dengan *output* dari penggunaan sistem informasi oleh pengguna, terutama dalam bentuk *reports*. *Information quality* dapat dikatakan baik dilihat dari kelengkapan informasi yang disajikan, kemudahan untuk dipahami isi informasi yang disajikan, kesesuaian informasi dengan kebutuhan pengguna, dan sesuai dengan ekspektasi pengguna informasi pengguna.
3. *System use*, berkaitan dengan penggunaan sistem informasi oleh pengguna, dimana penting untuk membedakan pemakaiannya disaat dalam keadaan sebuah keharusan atau secara sukarela.

2.1.5. Kemampuan Teknis Pengguna Sistem Informasi Akuntansi

Kemampuan teknis adalah kemampuan menggunakan pengetahuan, metode tehnik, dan peralatan yang diperlukan untuk melaksanakan tugas tertentu yang diperoleh dari pengalaman, pendidikan, dan pelatihan (Hersey et al., 2012).

Kemampuan teknis pengguna SIA merupakan suatu kapasitas pengguna untuk mengerjakan berbagai tugas dalam pendekatan bagaimana alat dan aturan yang saling melengkapi satu atau lebih tahapan dalam sistem informasi akuntansi, dimana kemampuan ini dipengaruhi oleh latar pendidikan atau pengalaman pengguna. Dengan adanya kemampuan teknis pengguna SIA akan mengurangi usaha karyawan dalam mengerjakan tugas dan tanggungjawabnya dan mampu meningkatkan kinerja dari karyawan tersebut.

Menurut Robbins dan Judge (2018), kemampuan teknis pengguna dapat diukur dengan cara sebagai berikut:

1. Pengetahuan (*knowledge*), yang mencerminkan intelektual seseorang dalam mengenal, memahami, menyadari, dan menghayati suatu tugas / pekerjaan. Pengetahuan dapat dikembangkan melalui pendidikan baik formal, non formal, serta pengalaman.
2. Kemampuan (*abilities*), yang merupakan kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan merupakan kombinasi dari pengetahuan dan keterampilan.
3. Keterampilan (*skills*), yaitu keahlian seseorang dalam menggunakan akal, pikiran, dan ide untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

2.1.6. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil dari seorang karyawan dalam melakukan segala sesuatu mengenai pekerjaan dan organisasi yang berkaitan dengan diselesaikan pekerjaan secara teknis dan seberapa baik karyawan menangani kegiatan antara sesama anggota organisasi termasuk mengatasi konflik (Sutrisno 2020). Kinerja karyawan berbicara mengenai kualitas serta kuantitas *output* yang dihasilkan oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Robbins dan Judge 2018).

Bernadin dan Russel (2013) mengidentifikasi pengukuran kinerja karyawan yaitu sebagai berikut:

- a) *Quality* merujuk pada tingkat sejauh mana hasil pelaksanaan pekerjaan mendekati kesempurnaan atau ideal dalam memenuhi tujuan yang diharapkan.
- b) *Quantity* terkait dengan satuan jumlah yang dihasilkan oleh karyawan, misalnya dalam jumlah rupiah, jumlah unit ataupun jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.
- c) *Timeliness* merupakan hal yang terkait dengan waktu yang diperlukan untuk penyelesaian suatu kegiatan atau produk, dengan memperhatikan jumlah output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan lain.
- d) *Need for supervision* berhubungan dengan kemampuan karyawan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan tanpa memerlukan pemeriksaan secara langsung.
- e) *Interpersonal impact* adalah kemampuan individu dalam memelihara harga diri dan kemampuan bekerjasama dengan rekan kerja.

2.2. Penelitian terdahulu

Penelitian dilakukan oleh Hamdan dan Al-Hajri (2021) yaitu *the effect of information systems success factors on user satisfaction in accounting information systems* di Organisasi Pemerintahan Kuwait dengan sampel sejumlah 149 orang. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kualitas informasi dan kualitas sistem berpengaruh terhadap kinerja karyawan sedangkan kualitas layanan tidak berpengaruh terhadap kepuasan pengguna. Kepuasan pengguna dalam penelitian ini mencakup kesesuaian sistem terhadap kebutuhan pengguna dan peningkatan produktivitas pengguna sistem.

Al-Delawi dan Ramo (2020) melakukan penelitian yang berjudul *the impact of accounting information system on performance management* pada industri petroleum di Negara Irak. Dalam penelitian ini dilakukan observasi terhadap 180 perusahaan dan laporan keuangan perusahaan selama 18 tahun. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penggunaan sistem informasi akuntansi berpengaruh positif terhadap kinerja manajemen.

Ratnasari, Nasrul, Nurdin, Susilowati, dan Manurung (2020) melakukan penelitian yang berjudul *Employee Performance: Organizational Commitment, Motivation, Work Ability, and Work Environment*. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 154 karyawan yang bekerja di PT. Austin Engineering Indonesia dengan teknis sampling jenuh. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja, kemampuan kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Adapun penelitian Muttaqin (2020) tentang pengaruh pengetahuan akuntansi dan kepribadian wirausaha terhadap kinerja karyawan pada PT. indometro di Kota Metro. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 58 karyawan dengan teknis random sampling. Hasil dari penelitian adalah pengetahuan akuntansi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan kepribadian wirausaha tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Paramitha (2020) melakukan penelitian tentang pengaruh efektivitas sistem informasi akuntansi, tingkat keahlian, dan dukungan organisasi terhadap kinerja individual karyawan. Penelitian ini mengambil sampel sebanyak 30 dari populasi yang ada di di Rumah Sakit Umum Daerah dr. Soedomo Kota Trenggalek. Efektivitas sistem informasi akuntansi diukur dengan kualitas sistem sedangkan keahlian diukur dengan pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa efektivitas sistem informasi akuntansi dan tingkat keahlian berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja individu sedangkan dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja individu. Efektivitas sistem informasi akuntansi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan dikarenakan SIA belum sepenuhnya digunakan sebagai alat pengambilan keputusan. Selain itu, SIA belum dapat menyajikan data secara langsung sesuai dengan keinginan pengguna dan perlu dilakukan pengolahan data kembali.

Penelitian dilakukan oleh Diamantidis dan Chatzoglou (2019) tentang *factors affecting employee performance* di Negara Yunani. Sampel pada penelitian ini sejumlah 471 responden yang terdiri dari karyawan yang bekerja di berbagai sektor. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja, dukungan

manajemen, adaptabilitas, dan motivasi intrinsik berpengaruh terhadap kinerja karyawan sedangkan pelatihan, tingkat keterampilan, dan komitmen tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian dilakukan oleh Esthi dan Savhira (2019) yang berjudul *the influence of work training, competence and discipline of work on employee performance*. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 75 karyawan yang bekerja di PT. Lestarindo Perkasa. Hasil penelitian ini menunjukkan pelatihan kerja, kompetensi, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Tulodo dan Solichin (2019) melakukan penelitian tentang analisis pengaruh kualitas sistem aplikasi CARE, kualitas informasi dan *perceived usefulness* terhadap kinerja karyawan dan kepuasan pengguna sebagai variabel intervening yang dilakukan pada PT. Malacca Trust Wuwungan Insurance, Tbk. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 50 responden. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kualitas sistem tidak berpengaruh pada kinerja karyawan sedangkan kualitas informasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang diperkuat oleh kepuasan pengguna.

Luh Putu Radhakhrihnan Dewi dan Dharmadiaksa (2019) melakukan penelitian tentang pengaruh efektivitas sistem informasi akuntansi, kecanggihan teknologi informasi, dan kemampuan teknis pemakai sistem informasi akuntansi pada kinerja individu di Bank Perekreditasi Rakyat di Kabupaten Gianyar. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 108 responden dengan teknis sampling jenuh. Pada penelitian ini dihasilkan efektivitas sistem informasi akuntansi yang diukur dengan indikator kualitas sistem dan kualitas informasi

berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sedangkan kemampuan teknis yang diukur dengan indikator kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Nandasari dan Ramlah (2019) melakukan penelitian tentang pengaruh sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Labuang Baji Kota Makassar. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 30 karyawan dengan teknis random sampling. Pengukuran sistem informasi akuntansi pada penelitian ini meliputi penggunaan sistem yang dapat mempengaruhi kinerja dan produktivitas karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penggunaan sistem meningkatkan kinerja karyawan.

Tan (2019) melakukan penelitian tentang pengaruh efektivitas sistem informasi akuntansi, keahlian pengguna, dan kepercayaan pada sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan di Hotel yang ada di Kota Semarang. Metode pengambilan sampel digunakan dengan *purposive sampling* dengan jumlah sampel 48 orang. Hasilnya, efektivitas sistem informasi akuntansi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan keahlian pengguna sistem informasi akuntansi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini disebabkan mayoritas responden tidak memiliki keahlian yang tinggi dalam menggunakan sistem informasi akuntansi sehingga tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Bukunmi, Olusola, dan Adebayo (2018) yaitu *Assessment Of The Effectiveness Of Accounting Information As A Tool For Management Decision*. Sampel dalam penelitian ini adalah perusahaan manufaktur

yang ada di Nigeria. Hasil penelitian ini adalah efektivitas informasi akuntansi yang dihasilkan meningkatkan kinerja karyawan dalam pengambilan keputusan.

Setiawan et al (2018) melakukan penelitian tentang *dimensions of cultural intelligence and technology skills on employee performance*. Sampel pada penelitian ini terdiri dari 60 responden karyawan di Kota Medan. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa pengetahuan, strategi, motivasi, dan perilaku berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Trabulsi (2018) melakukan penelitian tentang *The Impact of Accounting Information Systems on Organizational Performance*. Penelitian ini mengambil sampel dari usaha kecil dan menengah di Saudi Arabia. Hasilnya, penggunaan sistem informasi akuntansi meningkatkan kinerja UKM secara keseluruhan. Peningkatan kinerja meliputi peningkatan kinerja karyawan dan peningkatan kualitas keputusan.

Almusaddar, Ramzan, dan Raju (2018) melakukan penelitian yang berjudul *the influence of knowledge, satisfaction, and motivation on employee performance through competence*. Penelitian ini dilakukan di Negara Palestina dengan jumlah sampel 252 responden yang bekerja sebagai staf manajemen. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa pengetahuan, kepuasan, dan motivasi mempengaruhi kinerja karyawan yang diperkuat oleh kompetensi.

Luthfi (2018) melakukan penelitian tentang pengaruh kualitas sistem informasi akuntansi, kesesuaian tugas dan partisipasi manajemen terhadap kinerja karyawan pada PT Pegadaian Kota Bandung dengan jumlah sampel sebesar 48 orang. Teknis sampling yang dilakukan pada penelitian ini merupakan sampling

jenuh. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kualitas sistem informasi akuntansi, kesesuaian tugas dan partisipasi manajemen berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian dilakukan oleh Widiyanti et al., (2018) tentang pengaruh efektivitas sistem informasi akuntansi, kesesuaian tugas, dan keahlian pemakai terhadap kinerja karyawan pada PT Nasmoco Abadi Motor. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa efektivitas sistem informasi akuntansi dan keahlian pemakai tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan sedangkan kesesuaian tugas berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Efektivitas sistem informasi akuntansi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dikarenakan pengguna sistem tidak dapat mengukur kualitas informasi yang dihasilkan dapat meningkatkan kinerjanya sedangkan keahlian pemakai tidak berpengaruh terhadap kinerja dikarenakan karyawan tidak memiliki kombinasi pengetahuan dan keterampilan yang baik. Selain itu, kesadaran pengguna sistem yang masih rendah bahwa dengan adanya sistem informasi akuntansi dapat membantu pekerjaan mereka.

Hidayat dan Saleh (2018) melakukan penelitian tentang kualitas sistem dan kualitas informasi pemasaran terhadap kinerja karyawan di PT. Inti. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 100 responden. Hasil penelitian ini adalah kualitas sistem tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan sedangkan kualitas informasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kualitas sistem tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dikarenakan sistem SIPP yang kurang canggih sehingga tidak dapat meningkatkan kinerja karyawan.

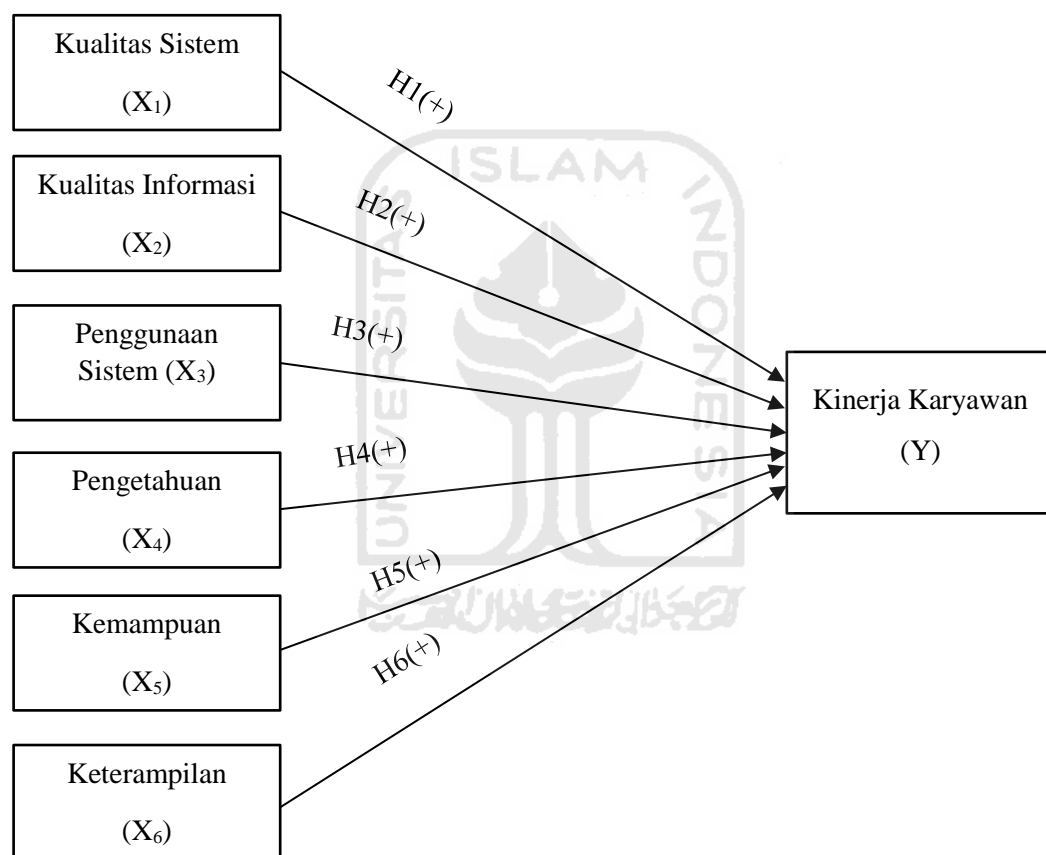
Penelitian yang dilakukan oleh Prasetya (2018) yang berjudul *analysis of factors that influence employee performance* dilakukan pada PT. Wimcycle Surabaya. Jumlah sampel pada penelitian ini berjumlah 90 pegawai yang diambil dari beberapa divisi. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kemampuan, pengalaman kerja, motivasi kerja, kepemimpinan, komunikasi, dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dimana pada penelitian ini variabel yang memiliki dampak paling kuat adalah variabel kemampuan.

Penelitian yang dilakukan oleh Marlina (2018) yang berjudul pengaruh keterampilan terhadap kinerja karyawan dilakukan pada PT. Bank Sumsel Syariah Palembang. Jumlah sampel pada penelitian ini adalah 30 karyawan. Pada penelitian ini menunjukkan bahwa keterampilan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Fitriani (2018) melakukan penelitian tentang analisis pengaruh penggunaan teknologi informasi terhadap kinerja karyawan pada PT Asuransi Jiwasraya Pontianak. Jumlah sampel pada penelitian ini berjumlah 73 responden dengan teknis sampling jenuh. Hasil dari penelitian ini yaitu penggunaan sistem berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT Asuransi Jiwasraya Pontianak.

Widayati (2017) melakukan penelitian tentang pengaruh efektivitas penggunaan sistem informasi akuntansi, kepercayaan terhadap sistem informasi akuntansi, dan keahlian pemakai sistem informasi akuntansi terhadap kinerja individu. Jumlah sampel pada penelitian ini berjumlah 100 responden yang merupakan karyawan SKPD Kabupaten Sleman. Hasil penelitian ini menunjukkan kepercayaan terhadap sistem informasi akuntansi dan keahlian pemakai efektivitas

berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan penggunaan sistem informasi akuntansi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini disebabkan responden merasa bahwa aplikasi sistem informasi akuntansi hanya mendatangkan manfaat bagi organisasinya saja tetapi tidak mempengaruhi kinerja mereka.



Gambar 2.2 Rerangka Penelitian

2.3. Hipotesis Penelitian

2.3.1. Pengaruh Kualitas Sistem terhadap Kinerja Karyawan.

Dalam teori *Technology-to-Performance Chain* (TPC), kinerja yang baik merupakan cerminan dari keberhasilan penerapan sistem informasi yang dijalankan. Penerapan sistem informasi dikatakan berhasil apabila fitur-fitur dalam sistem tersebut sesuai dengan kebutuhan penggunanya. Aliran *task-technology fit* menggambarkan kesesuaian antara kualitas sistem dengan tugas pengguna sistem, dimana kesesuaian tersebut akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selain itu, model dari DeLoan dan McLean juga mengemukakan bahwa kualitas sistem baik secara individual dan bersama-sama mempengaruhi kepuasan pengguna dan penggunaan, dan kemudian mempengaruhi kinerja individual.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh DeLone dan McLean (1992) menunjukkan bahwa kualitas sistem memberikan dampak terhadap kepuasan pengguna, yang kemudian kepuasan pengguna memberikan pengaruh terhadap dampak individu. Hal tersebut sejalan dengan penelitian oleh Hamdan dan Al-Hajri (2021) serta Luthfi (2018), dan dihasilkan bahwa variabel kualitas sistem berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan pemaparan tersebut dihasilkan hipotesis sebagai berikut, yaitu:

H₁ : Kualitas sistem berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

2.3.2. Pengaruh Kualitas Informasi terhadap Kinerja Karyawan

Kualitas informasi akuntansi merupakan informasi yang memiliki keakurasian, kecepatan, dan kesesuaian dengan kebutuhan manajemen dan kelengkapan dari informasi yang dihasilkan (Susanto, 2017). Informasi akuntansi dapat dikatakan berkualitas ketika informasi tersebut dapat memberikan manfaat untuk *stakeholders*.

Teori kesuksesan sistem informasi oleh DeLone dan McLean (1992), mengelompokkan proses informasi kualitas informasi berada pada tingkatan semantik, dimana level semantik adalah tingkat kesuksesan suatu informasi dalam menyampaikan maksud dari informasi (DeLone & McLean 1992).

Penelitian yang dilakukan oleh DeLone dan McLean (1992) menunjukkan bahwa kualitas informasi baik secara mandiri dan bersama-sama mempengaruhi kepuasan pemakai, dan kepuasan pemakai mempengaruhi dampak individu dan selanjutnya mempengaruhi dampak organisasional.

Penelitian oleh DeLone dan McLean (1992) didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Hamdan dan Al-Hajri (2021), Tulodo dan Solichin (2019), serta Hidayat dan Saleh (2018) bahwa variabel kualitas informasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan pemaparan tersebut dihasilkan hipotesis sebagai berikut, yaitu:

H₂ : Kualitas informasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

2.3.3. Pengaruh Penggunaan Sistem terhadap Kinerja Karyawan

Technology to Performance chain (TPC) merupakan suatu model dimana teknologi berperan penting terhadap kinerja pada tingkat individual. Dalam TPC terdapat aliran pemakaian (*utilization*) yang merupakan suatu perilaku penggunaan teknologi untuk menyelesaikan tugas (Jogiyanto, 2017). Supaya sebuah sistem informasi dapat mendatangkan dampak positif terhadap kinerja karyawan maka teknologi tersebut harus digunakan dan teknologi tersebut harus sesuai dengan jenis pekerjaan yang dilakukan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Al-Delawi dan Ramo (2020), Bukunmi et al (2018), serta Trabulsi (2018) menunjukkan bahwa penggunaan sistem memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan pemaparan tersebut dihasilkan hipotesis sebagai berikut, yaitu:

H₃ : Penggunaan sistem berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

2.3.4. Pengaruh Pengetahuan terhadap Kinerja Karyawan

Pada teori *Technology Acceptance Model Theory* (TAM) dinyatakan bahwa penggunaan suatu teknologi ditentukan oleh niat pengguna yang didasarkan pada persepsi kemudahan untuk digunakan (*perceived ease of use*). Persepsi kemudahan penggunaan merupakan persepsi dimana seseorang percaya dengan adanya teknologi dapat mengurangi usaha seseorang dalam mengerjakan tugas dan mempermudah peningkatan kinerja secara individual. Kemudahan untuk dalam penggunaan sistem informasi akuntansi ditentukan oleh pengetahuan dari pengguna sistem. Semakin banyak pengetahuan yang dimiliki pengguna maka akan

berdampak pada kemudahan penggunaan. Pengetahuan seseorang dapat dikembangkan melalui pendidikan baik secara formal, non formal, serta pengalaman.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Muttaqin (2020), Setiawan et al., (2018), serta Almusaddar et al (2018) menunjukkan bahwa pengetahuan akuntansi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan pemaparan tersebut dihasilkan hipotesis sebagai berikut, yaitu:

H4: Pengetahuan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

2.3.5. Pengaruh Kemampuan terhadap Kinerja Karyawan

Persepsi kemanfaatan (*perceived of usefulness*) di dalam TAM menunjukkan bahwa penggunaan suatu teknologi dipercaya dapat mendatangkan berbagai manfaat bagi penggunanya untuk mencapai prestasi kerja. Supaya mendapatkan berbagai manfaat dari sebuah sistem informasi akuntansi, pengguna harus memanfaatkan kombinasi antara pengetahuan dan keterampilan sehingga beberapa pekerjaan yang dilakukan dengan SIA dapat dijalankan secara efisien.

Penelitian yang dilakukan oleh Ratnasari et al (2020), Luh Putu Radhakrishnan Dewi dan Dharmadiaksa (2019), dan Prasetya (2018) menunjukkan bahwa variabel kemampuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan pemaparan tersebut dihasilkan hipotesis sebagai berikut, yaitu:

H5 : Kemampuan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

2.3.6. Pengaruh Keterampilan terhadap Kinerja Karyawan

Technology Acceptance Model Theory (TAM) menjelaskan bahwa setiap pengguna SIA akan merasakan kemudahan dan mampu menerima manfaat dari suatu sistem informasi akuntansi serta pekerjaan karyawan dipermudah dengan adanya sistem tersebut. Hal ini mengindikasikan bahwa kinerja karyawan akan meningkat apabila terdapat keterampilan pengguna untuk memanfaatkan sistem informasi akuntansi.

Menurut Dewantari dan Putra (2019), keterampilan pengguna dalam menggunakan teknologi komputer harus dikembangkan. Semakin ahli pengguna dalam menggunakan komputer akan membantu proses kinerja dalam upaya mencapai tujuan dan sasaran perusahaan. Keterampilan pemakai dalam menggunakan komputer akan mendukung keberhasilan dalam upaya peningkatan kinerja.

Hasil penelitian telah dilakukan oleh Luh Putu Radhakhrihnan Dewi dan Dharmadiaksa (2019), Esthi dan Savhira (2019), serta Marlina (2018), bahwa keterampilan pengguna sistem informasi akuntansi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan pemaparan diatas dihasilkan hipotesis sebagai berikut, yaitu:

H₆: Keterampilan pengguna SIA berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yaitu data diperoleh dalam bentuk angka. Data tersebut akan dianalisis dengan metode statistik. Penelitian kuantitatif digunakan dalam penelitian yang bertujuan untuk menguji suatu teori, menyajikan suatu fakta atau mendeskripsikan statistik, dan menunjukkan hubungan antara variabel (Sugiyono 2017).

3.2. Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono 2017). Pada penelitian ini populasinya merupakan seluruh karyawan pada perusahaan yang sudah menggunakan sistem informasi akuntansi.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi (Sugiyono 2017). Adapun sampel dalam penelitian ini adalah karyawan bagian keuangan atau akuntansi yang menggunakan sistem informasi akuntansi pada perusahaan.

Penelitian ini menggunakan sampel non probabilitas dikarenakan penulis tidak bisa mendapatkan secara rinci identitas responden yang diperlukan dalam kerangka sampling. Menurut Sugiyono (2017), teknis sampling non probabilitas adalah teknis yang tidak memberi kesempatan yang sama bagi anggota populasi untuk dijadikan sampel. Teknis non probabilitas yang digunakan yaitu *purposive*

sampling. *Purposive sampling* merupakan teknis penentuan sampel dengan adanya pertimbangan atau kriteria tertentu (Sugiyono, 2017). Adapun kriteria sampel dalam penelitian ini adalah:

1. Karyawan baik perempuan/laki-laki yang bekerja di bagian keuangan atau akuntansi pada perusahaan.
2. Telah bekerja lebih dari 1 tahun pada perusahaan terkait.
3. Dalam melakukan pekerjaan menggunakan sistem informasi akuntansi.

Selanjutnya, penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini didasarkan pada pendapat Hair (2006). Rumus ini digunakan karena ukuran populasi yang belum diketahui dan disarankan dalam penentuan jumlah sampel didasarkan pada jumlah indikator dikali 5 sampai 10. Oleh karena itu, jumlah sampel dalam penelitian adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 &= \text{jumlah indikator} \times 5 \\
 &= 26 \times 5 \\
 &= 130
 \end{aligned}$$

Jadi, berdasarkan perhitungan diatas diperoleh bahwa target sampel dalam penelitian ini adalah 130 responden.

3.3. Sumber Data dan Teknis Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan data primer. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumbernya tanpa perantara dalam bentuk pernyataan yang terstruktur. Teknis pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner (angket). Kuesioner adalah teknis

pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan secara tertulis untuk dijawab oleh responden penelitian (Sugiyono 2017). Dengan teknis ini, penulis dapat mengungkap data dari masing-masing variabel. Maka dari itu, angket yang digunakan pada penelitian ini adalah angket tertutup. Angket tertutup merupakan angket yang disediakan sedemikian rupa sehingga responden diminta untuk memilih satu jawaban yang sesuai dengan karakteristik dirinya dengan cara memberi silang (X) atau tanda *checklist* (V) (Riduwan, 2015). Kuesioner pada penelitian ini disebarluaskan secara *online* dengan cara menghubungi responden yang memenuhi kriteria melalui media sosial (*twitter* dan *facebook*) dan aplikasi pesan instan (*whatsapp*).

Skala pengukuran yang dipakai dalam angket ini menggunakan ukuran skala likert. Skala likert menurut Sugiyono (2017) merupakan skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang suatu fenomena sosial yang terjadi. Jawaban setiap item instrumen mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif, dengan 4 alternatif jawaban sebagai berikut:

Tabel 3.1
Alternatif Nilai Jawaban Angket

No	Simbol	Keterangan	Nilai
1	SS	Sangat Setuju	4
2	S	Setuju	3
3	TS	Tidak Setuju	2
4	STS	Sangat Tidak Setuju	1

3.4. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel

Variabel adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017). Variabel yang digunakan dalam penelitian ini ada 2 macam, yaitu variabel bebas dan terikat. Variabel bebas adalah variabel yang memengaruhi atau menjadi sebab perubahan munculnya variabel terikat sedangkan variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2017). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah efektivitas sistem informasi akuntansi dan kemampuan teknis pengguna SIA yang digunakan untuk mengukur pengaruh terhadap variabel terikat, yaitu kinerja karyawan.

3.4.1. Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi

Menurut H. Widyasari dan Suardikha I. M. S, (2015), Efektivitas sistem informasi akuntansi merupakan ukuran yang memberikan kontribusi dalam pembuatan keputusan melalui suatu kumpulan sumber daya yang dikumpulkan, diproses dan disimpan dalam data elektronik, yang kemudian diubah menjadi suatu informasi yang dapat berguna.

Terdapat beberapa sub variabel dalam variabel efektivitas sistem informasi akuntansi yang digunakan dalam penelitian ini. Sub variabel tersebut diambil beberapa dari dimensi model kesuksesan sistem oleh DeLone dan McLean (1992), yaitu *system quality*, *information quality*, dan *system use*. Berikut adalah item kuesioner yang diadaptasi dari penelitian oleh Hidayati (2017), yaitu:

Tabel 3.2
Sub Variabel Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi

Sub Variabel	Item Pernyataan
1. <i>System quality</i>	Sistem informasi akuntansi mudah untuk digunakan oleh karyawan
	Sistem informasi akuntansi dapat diandalkan dan tidak mudah terjadi <i>error</i>
	Sistem informasi akuntansi mampu merespon cepat permintaan pengguna atas informasi yang dibutuhkan
2. <i>Information quality</i>	Sistem informasi akuntansi dapat menyajikan informasi yang lengkap dan sesuai dengan kebutuhan pengguna
	Sistem informasi akuntansi dapat menyajikan informasi yang akurat dan kemungkinan <i>error</i> yang sangat kecil
	Sistem informasi akuntansi dapat menyajikan informasi paling mutakhir
	Sistem informasi akuntansi menyajikan informasi secara ringkas dan jelas
3. <i>System use</i>	Sistem informasi akuntansi selalu digunakan untuk pencarian informasi yang dibutuhkan
	Penggunaan sistem informasi akuntansi digunakan secara terus menerus oleh karyawan
	Pengguna memanfaatkan fitur yang telah disajikan oleh sistem informasi akuntansi

3.4.2. Kemampuan Teknis Pengguna Sistem Informasi Akuntansi

Kemampuan teknis pengguna dapat didefinisikan rata-rata pendidikan atau tingkat pengalaman dari seseorang (Harsya Widyasari & Suardhika, 2015). Kemampuan teknis pada penelitian ini merujuk pada kemampuan teknis pengguna dalam menggunakan sistem informasi akuntansi.

Terdapat beberapa sub variabel dalam variabel kemampuan teknis pengguna SIA yang digunakan dalam penelitian ini. Sub variabel tersebut merujuk pengukuran kemampuan kerja oleh Robbins dan Judge (2018) yaitu *knowledge*,

abilities, dan *skills*. Berikut adalah item kuesioner yang diadaptasi dari penelitian oleh Hidayati (2017), yaitu:

Tabel 3.3

Sub Variabel Kemampuan Teknis Pengguna Sistem Informasi Akuntansi

Sub Variabel	Item Pernyataan
1. <i>Knowledge</i>	Memiliki pengetahuan mengenai sistem informasi akuntansi.
	Memahami tugas dari pekerjaannya sebagai pemakai sistem informasi.
2. <i>Ability</i>	Kemampuan menjalankan sistem informasi yang ada.
	Kemampuan mengerjakan tugas dari pekerjaan.
3. <i>Skill</i>	Keahlian dalam pekerjaan menggunakan SIA
	Kemampuan menyelesaikan tugas lebih baik dan lebih cepat dengan SIA

3.4.3. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan dapat diartikan sebagai hasil dari seorang karyawan dalam melakukan segala sesuatu mengenai pekerjaan dan organisasi yang berkaitan dengan diselesaikan pekerjaan secara teknis dan seberapa baik karyawan menangani kegiatan antara sesama anggota organisasi termasuk mengatasi konflik (Sutrisno, 2020).

Terdapat beberapa indikator yang digunakan dalam penelitian ini. Indikator tersebut merujuk pengukuran kinerja karyawan oleh Bernadin dan Russel (2013) yaitu *Quality*, *Timeliness*, *Need for Supervision*, *Interpersonal Impact*. Indikator tersebut dijadikan pedoman dalam item-item pertanyaan kuesioner yang diadaptasi dari penelitian Nurjaya (2017) sebagai berikut:

Tabel 3.4
Variabel Kinerja Karyawan

Indikator	Item Pernyataan
<i>1. Quality</i>	Menyelesaikan pekerjaan sesuai standar perusahaan
	Kemampuan untuk mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan
	Kemampuan untuk memenuhi beban kerja yang telah ditetapkan perusahaan
	Teliti dan dapat meminimalisasi kesalahan dalam bekerja
	Kemampuan dalam berfikir secara fleksibel untuk menyelesaikan pekerjaan
<i>2. Timeliness</i>	Menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu
<i>3. Need for Supervision</i>	Memiliki kemandirian ketika sedang bekerja
	Sanggup untuk bertanggungjawab atas pekerjaan yang sudah dilakukan
<i>4. Interpersonal Impact</i>	Mampu untuk bekerjasama dengan orang lain dalam perusahaan
	Mampu menyesuaikan diri terhadap kondisi dan kebutuhan yang berhubungan dengan pekerjaan dalam perusahaan

3.5. Analisis Statistik

Alat uji statistik yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan program SPSS 21 *for windows*. Adapun model penelitian ini menggunakan uji regresi linear berganda. Uji regresi linear berganda bertujuan menghitung besarnya pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen dan memprediksi variabel dependen dengan menggunakan dua atau lebih variabel independen (Ghozali, 2018). Sebelum dilakukan uji regresi linear berganda, harus didahului oleh uji statistik deskriptif, uji asumsi klasik, dan uji kualitas data untuk menguji kelayakan data.

3.5.1 Uji Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif memberikan gambaran suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata, standar deviasi, varian, nilai maksimum, dan nilai minimum (Ghozali, 2018).

3.5.2 Uji Kualitas Data

3.5.2.1. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah suatu adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk (Ghozali, 2018). Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban responden terhadap pertanyaan dalam kuesioner konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran reliabilitas yang digunakan merupakan pengukuran sekali saja dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Adapun rumus uji reliabilitas sebagai berikut:

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum s^2_j}{s^2_x} \right]$$

Keterangan:

α = Koefisien Reliabilitas Alpha

k =Jumlah item

S_j =Varians responden untuk item 1

S_x =Jumlah varians skor total

Tabel 3.5
Interpretasi Nilai r

Koefisien r	Interpretasi
0,000-0,200	Sangat Rendah
0,201-0,400	Rendah
0,401-0,600	Sedang
0,601-0,800	Cukup Tinggi
0,801-1,000	Sangat Tinggi

3.5.2.2. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau validnya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2018). Teknis yang digunakan untuk mengukur validitas butir pernyataan kuisisioner adalah *Correlation Product Moment* dari Karl Pearson dengan cara skor item dengan total item dikorelasikan. Selanjutnya dibandingkan r tabel dan r hitung.

Uji validitas dilakukan uji instrumen dengan perhitungan koefisien korelasi antara skor dan skor total dalam taraf signifikansi 95% atau $\alpha = 0.05$. Instrumen dikatakan valid apabila nilai signifikansi korelasi \geq dari 95% atau $\alpha = 0.05$.

Kriteria pengambilan keputusan:

Apabila probabilitas (sig) $<$ Alpha atau $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka, instrumen **Valid**

Apabila probabilitas (sig) $>$ Alpha atau $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka, instrumen **Tidak Valid**

3.5.3 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk menguji ketepatan dalam estimasi, konsistensi, dan ketidakbiasan dari model regresi yang diajukan dalam penelitian.

3.5.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2018). Uji normalitas yang digunakan yaitu analisis *kolmogorov-smirnov* dengan menggunakan taraf signifikan 0.05. Dasar penarikan kesimpulan adalah data dikatakan berdistribusi normal apabila ρ -*kolmogorov-smirnov test* > 0.05 .

3.5.3.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (Ghozali, 2018). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Salah satu cara untuk mengetahui ada tidaknya multikolinieritas pada suatu model regresi adalah dengan melihat nilai *tolerance* dan VIF (*Variance Inflation Factor*). Jika nilai *tolerance* > 0.10 dan nilai VIF < 10 maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas pada penelitian.

3.5.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika beda disebut Heteroskedastisitas (Ghozali, 2018). Model regresi yang baik adalah tidak terdapat heteroskedastisitas. Uji ini dilakukan dengan metode Uji *Glejser* yang mengusulkan untuk meregres nilai *absolut residual* terhadap variabel independen dengan persamaan regresi

$$|Ut| = \alpha + \beta X_t + vt.$$

3.5.4 Model Persamaan Regresi Berganda

Model regresi dikembangkan untuk menguji hipotesis-hipotesis yang telah dirumuskan dalam penelitian ini. Model regresi digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun dalam penelitian ini persamaan regresi adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + b_5X_5 + b_6X_6 + e$$

Dimana:

Y	= Kinerja Karyawan
α	= Konstanta
b	= Koefisien Regresi
X ₁	= Nilai variabel independen kualitas sistem
X ₂	= Nilai variabel independen kualitas informasi
X ₃	= Nilai variabel independen penggunaan sistem
X ₄	= Nilai variabel independen pengetahuan
X ₅	= Nilai variabel independen kemampuan
X ₆	= Nilai variabel independen keterampilan
e	= error

3.5.4.1. Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui presentase sumbangan pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 sampai 1. Jika nilai R kecil berarti kemampuan variabel (X) dalam menjelaskan variasi variabel dependen (Y)

sangat terbatas. Begitu pula sebaliknya, nilai R^2 besar berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen besar. Penelitian ini menggunakan model regresi berganda dan bentuk pengukurannya adalah koefisien determinasi yang disesuaikan (*Adjusted R-Square*) (Ghozali, 2018).

3.5.4.2. Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji t)

Uji statistik t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial, dengan asumsi variabel lainnya adalah konstan. Pengujian menggunakan tingkat signifikansi (α) 0.05 (Riduwan, 2015)

Kriteria yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Apabila nilai signifikansi ≤ 0.05 dan nilai koefisien regresi (β) sesuai dengan hipotesis maka **hipotesis didukung**.
2. Apabila nilai signifikansi ≤ 0.05 dan nilai koefisien regresi (β) tidak sesuai dengan hipotesis maka **hipotesis tidak didukung**.
3. Apabila nilai signifikansi > 0.05 maka **hipotesis tidak didukung**.

BAB IV

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

4.1. Deskripsi Obyek Penelitian

Pada bab ini dijelaskan mengenai pengaruh efektivitas sistem informasi akuntansi dan kemampuan teknis pengguna sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan teori yang telah dipaparkan sebelumnya, penulis akan menganalisis data yang telah dikumpulkan sesuai dengan topik permasalahannya dan hipotesis yang telah ditetapkan untuk mengetahui apakah hipotesis didukung atau tidak didukung.

Populasi penelitian ini adalah semua karyawan bagian keuangan atau akuntansi perusahaan yang bekerja menggunakan sistem informasi akuntansi. *Sampling* dilakukan dengan teknis non probabilitas yaitu *purposive sampling*, yaitu teknis penentuan sampel dengan pertimbangan atau kriteria tertentu (Sugiyono, 2017).

Adapun kriteria sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Karyawan baik perempuan/laki-laki yang bekerja di bagian keuangan atau akuntansi pada perusahaan.
2. Telah bekerja lebih dari 1 tahun pada perusahaan terkait.
3. Dalam melakukan pekerjaan menggunakan sistem informasi akuntansi.

Data untuk penelitian ini diperoleh dengan menggunakan kuesioner yang dibagikan secara *online* kepada responden yang memenuhi kriteria diatas melalui

media sosial (*twitter* dan *facebook*) dan aplikasi pesan instan (*whatsapp*). Berikut adalah hasil pengembalian distribusi kuesioner:

Tabel 4.1
Hasil Pengembalian Distribusi Kuesioner

Kuesioner yang disebar	130
Total kuesioner yang kembali	130
Persentase kuesioner kembali	100%

Sumber: data primer, diolah 2021

Rincian perolehan kuesioner dalam penelitian ini dapat dilihat pada lampiran rekapitulasi data. Setelah data terkumpul, kemudian data diedit (*editing*), diberi kode (*coding*), dan ditabulasikan (*tabulating*). Selanjutnya, data dianalisis dengan bantuan program statistik komputer *SPSS 21*.

4.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Kuesioner yang telah disebar, diperoleh hasil responden jenis kelamin yang disajikan pada Tabel 4.2

Tabel 4.2
Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	25	19,2%
Perempuan	105	80,8%
Total	130	100%

Sumber: data primer, diolah 2021

Berdasarkan hasil Tabel 4.2 menunjukkan bahwa karyawan dengan kriteria yang ditetapkan sebelumnya telah mengisi kuesioner berjumlah 25 laki-laki dengan persentase 19,2% sedangkan untuk wanita berjumlah 105 dengan persentase 80,8%. Karakteristik pada penelitian ini didominasi oleh jenis kelamin perempuan dikarenakan jenis kelamin perempuan cenderung lebih aktif dalam pembahasan

tentang dunia kerja pada media sosial. Selain itu, jenis kelamin perempuan lebih responsif untuk mengisi kuesioner dibandingkan jenis kelamin laki-laki.

4.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik responden yang berikutnya pada penelitian ini adalah usia responden. Untuk umur responden pada penelitian ini dibagi menjadi beberapa kriteria yaitu kurang dari 25 tahun, 25-35 tahun, 36-45 tahun, dan diatas 45 tahun. Berikut ini disajikan responden yang telah dikategorikan berdasarkan umur pada Tabel 4.3

Tabel 4.3
Umur Responden

Umur	Jumlah	Persentase
< 25 tahun	85	65,4%
25-35 tahun	44	33,8%
36-45 tahun	1	0,7%
> 45 tahun	0	0%
Total	130	100%

Sumber: data primer, diolah 2021

Berdasarkan hasil tabel 4.3 menunjukkan karakteristik ini didominasi oleh responden berumur kurang dari 25 tahun sebanyak 85 orang atau sebesar 65,4%. Hal ini dikarenakan kelompok usia ini merupakan kelompok usia paling aktif di media sosial dan sering terlibat dalam pembahasan dunia pekerjaan baik secara individu maupun dalam forum.

4.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Karakteristik yang selanjutnya adalah pendidikan terakhir. Dalam penelitian ini diperoleh tingkat pendidikan terakhir responden yang disajikan pada tabel 4.4 sebagai berikut

Tabel 4.4
Tingkat Pendidikan Terakhir

Pendidikan	Jumlah	Persentase
SMA/SMK	27	20,8%
Diploma (D3)	20	15,4%
Sarjana (S1)	80	61,5%
Master (S2)	3	2,3%
Total	130	100%

Sumber: data primer, diolah 2021

Tabel 4.4 menunjukkan bahwa karakteristik ini didominasi oleh responden dengan pendidikan terakhir sarjana sebanyak 80 orang atau 61.5%. Hal ini dikarenakan kualifikasi untuk bekerja di bagian keuangan atau akuntansi perusahaan minimal menempuh pendidikan sarjana sedangkan tingkat pendidikan master umumnya memiliki jabatan yang lebih tinggi dalam perusahaan.

4.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Perusahaan

Selanjutnya, terdapat karakteristik yang berisikan jenis perusahaan responden bekerja yang terbagi menjadi manufaktur, jasa, ekstraktif, dagang, dan agraria. Berikut ini disajikan karakteristik dilihat dari jenis perusahaan tempat responden bekerja pada tabel 4.5

Tabel 4.5
Jenis Perusahaan Tempat Bekerja

Jenis Perusahaan	Jumlah	Persentase
Manufaktur	42	32,3%
Jasa	69	53,1%
Ekstraktif	4	3,1%
Dagang	13	10%
Agraria	2	1,5%
Total	130	100%

Sumber: data primer, diolah 2021

Berdasarkan tabel 4.5 menunjukkan bahwa karyawan dengan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya yaitu bekerja di sektor manufaktur sebesar 42 responden atau 32,3%. Kemudian pada sektor jasa sebesar 69 responden atau sebesar 69 responden atau 53,5%. Selanjutnya pada sektor ekstraktif sebesar 4 responden atau 3,1%. Selain itu, pada sektor dagang sebesar 13 responden atau 10%. Dan terakhir, sektor agraria sebesar 2 responden atau 1,5%.

4.1.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Karakteristik responden berikutnya adalah lama bekerja responden pada perusahaan. Pada penelitian ini karakteristik tersebut dibagi menjadi kurang dari 5 tahun, 5 sampai 10 tahun, dan diatas 10 tahun yang disajikan pada tabel 4.6 berikut

Tabel 4.6
Lama Bekerja Responden

Lama Bekerja	Jumlah	Persentase
< 5 tahun	120	92,3%
5-10 tahun	9	6,9%
> 10 tahun	1	0,8%
Total	130	100%

Sumber: data primer, diolah 2021

Berdasarkan tabel 4.6 menunjukkan karakteristik ini didominasi oleh kelompok dibawah 5 tahun sebesar 120 orang atau 92,3%. Hal ini dikarenakan pada kelompok ini aktif dalam pembahasan tentang permasalahan dunia pekerjaan baik secara individu atau forum di sosial media yaitu *twitter* dan *facebook*.

4.1.6 Karakteristik *Software* Akuntansi Yang Digunakan

Karakteristik terakhir pada penelitian ini menggunakan software akuntansi yang digunakan oleh karyawan dengan kriteria yang sudah ditetapkan sebelumnya. Pada penelitian ini, diberikan opsi pilihan jenis software yang sering digunakan yaitu *ERP Systems*, *Accurate*, *Zahir*, dan opsi lainnya supaya responden dapat mencantumkan apabila terdapat *software* selain yang dicantumkan oleh peneliti. Berikut ini disajikan tabel jenis *software* sistem informasi akuntansi pada tabel 4.7.

Tabel 4.7
Software Sistem Informasi Akuntansi Yang Digunakan

Software Akuntansi	Jumlah	Persentase
ERP SAP	29	22.3%
Accurate	27	20.8%
Jurnal.id	13	10%
Sistem Rancangan Perusahaan	11	8.5%
Zahir	9	6.9%
MYOB	9	6.9%
Oracle	5	3.8%
Ksoft	3	2.3%
Powerpro	3	2.3%
Xero	3	2.3%
Mc. Navision	2	1.5%
Bee Accounting	1	0.8%
Elite 3E	1	0.8%
Easy Accounting	1	0,8%
Peachtree	1	0,8%
Yabes	1	0,8%
CDC Smartfren	1	0,8%
BA+	1	0,8%
OKsoft	1	0,8%
E-Blud	1	0,8%
SIMDA	1	0,8%
Rapidminer	1	0,8%
AccountSQL	1	0,8%
Powersuite	1	0,8%
AIS	1	0,8%
EFNA	1	0,8%
Odoo	1	0,8%
Total	130	100%

Sumber: data primer, diolah 2021

Berdasarkan tabel 4.7 diatas dapat disimpulkan bahwa *software* yang digunakan oleh karyawan dengan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya didominasi oleh ERP-SAP yaitu sebesar 29 responden atau 22.3%. Kemudian terdapat, *Accurate* sebesar 27 responden atau 20.8%, *Jurnal.id* sebesar 13 atau 10%, Sistem yang dirancang oleh perusahaan sebesar 11 responden atau 8.5%, *Zahir* dan *MYOB* masing-masing sebesar 9 responden atau 6,9%, *Oracle* 5 responden atau 3.8%, *Ksoft*, *Powerpro*, dan *Xero* masing-masing sebesar 3 responden atau 2.3%, *Mc. Navision* sebesar 2 responden atau 1.5%, dan lain sebagainya.

4.2. Uji Statistik Deskriptif

Analisis ini menggunakan nilai minimum, maksimum, rata-rata (*mean*), dan standar deviasi atas jawaban responden dari tiap-tiap variabel. Penilaian statistik deskriptif memberikan penilaian tentang tinggi rendahnya persepsi karyawan terkait dengan variabel penelitian ini. Hasil analisis deskriptif penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.8 sebagai berikut

Tabel 4.8

Hasil Uji Statistik Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kualitas Sistem	130	7	12	10.32	1.196
Kualitas Informasi	130	8	16	13.21	2.003
Penggunaan Sistem	130	7	12	10.72	1.431
Pengetahuan	130	5	8	6.97	0.964
Kemampuan	130	4	8	7.23	0.993
Keterampilan	130	2	8	7.12	1.016
Kinerja Karyawan	130	22	40	35.20	3.810
Valid N (Listwise)	130				

Sumber: data primer, diolah 2021

Berdasarkan tabel 4.8 diatas, semua sub variabel dari 130 responden mempunyai skor nilai *mean* lebih besar daripada *standard deviation*, sehingga

mengindikasikan bahwa hasil yang cukup baik. Hal tersebut dikarenakan standar deviasi adalah pencerminan penyimpangan yang sangat tinggi sehingga penyebaran data menunjukkan hasil yang normal dan tidak menimbulkan bias.

4.3. Uji Kualitas Data

4.3.1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur hasil yang akurat dan dapat diandalkan sebagai informasi yang dipakai dalam penelitian ini. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner maupun untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

Uji validitas dilakukan dengan melakukan perbandingan nilai r hitung dengan r tabel untuk $degree\ of\ freedom\ (df) = N-2$, dimana N adalah jumlah sampel. Jumlah sampel pada penelitian ini adalah $N=130$ dan besarnya df dapat dihitung $130-2 = 128$ yang berarti nilai df adalah 128. Dengan tingkat signifikansi 5% (0.05) maka didapat $r\ tabel = 0.176$. Rincian hasil dari uji validitas adalah sebagai berikut:

Tabel 4.9

Hasil Uji Validitas Variabel Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi

Sub Variabel	Item	Jumlah	Keterangan
Kualitas Sistem	Pernyataan 1	0.678	Valid
	Pernyataan 2	0.803	Valid
	Pernyataan 3	0.772	Valid
Kualitas Informasi	Pernyataan 1	0.830	Valid
	Pernyataan 2	0.692	Valid
	Pernyataan 3	0.801	Valid
	Pernyataan 4	0.757	Valid
Penggunaan Sistem	Pernyataan 1	0.808	Valid
	Pernyataan 2	0.830	Valid
	Pernyataan 3	0.837	Valid

Sumber: data primer, diolah 2021

Tabel 4.10**Hasil Uji Validitas Variabel Kemampuan Teknis Pengguna Sistem Informasi Akuntansi**

Sub Variabel	Item	Jumlah	Keterangan
Pengetahuan	Pernyataan 1	0.885	Valid
	Pernyataan 2	0.836	Valid
Kemampuan	Pernyataan 1	0.957	Valid
	Pernyataan 2	0.956	Valid
Keterampilan	Pernyataan 3	0.858	Valid
	Pernyataan 4	0.886	Valid

Sumber: data primer, diolah 2021

Tabel 4.11**Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan**

Item	Jumlah	Keterangan
Pernyataan 1	0.647	Valid
Pernyataan 2	0.705	Valid
Pernyataan 3	0.701	Valid
Pernyataan 4	0.692	Valid
Pernyataan 5	0.768	Valid
Pernyataan 6	0.663	Valid
Pernyataan 7	0.683	Valid
Pernyataan 8	0.651	Valid
Pernyataan 9	0.578	Valid
Pernyataan 10	0.663	Valid

Sumber: data primer, diolah 2021

Berdasarkan hasil dari uji validitas pada tabel 4.9, 4.10, dan 4.11 menunjukkan bahwa seluruh item pada kuesioner dengan variabel efektivitas sistem informasi akuntansi yang terdiri dari sub variabel kualitas sistem, kualitas informasi, dan penggunaan sistem adalah valid. Kemudian, variabel kemampuan teknis pengguna sistem informasi akuntansi yang terdiri dari sub variabel pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan juga valid. Dan terakhir, hasil uji item kuesioner pada variabel kinerja karyawan adalah valid, dimana seluruh indeks r hitung lebih besar dari r tabel sebesar 0.176.

4.3.2. Uji Reliabilitas

Kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan uji statistik dengan menghitung *cronbach alpha* (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai *cronbach alpha* $\geq 0,6$ (Ghozali, 2018). Dalam penelitian ini, uji reliabilitas ini menggunakan aplikasi SPSS 21. Berikut adalah hasil uji reliabilitas yang disajikan dalam tabel 4.12.

Tabel 4.12
Uji Reliabilitas

Variabel/ Sub Variabel	Jumlah Item	<i>Cronbach Alpha</i> (α)	Keterangan
Kualitas Sistem	3	0.610	Reliabel
Kualitas Informasi	4	0.761	Reliabel
Penggunaan Sistem	3	0.763	Reliabel
Pengetahuan	2	0.647	Reliabel
Kemampuan	2	0.907	Reliabel
Keterampilan	2	0.683	Reliabel
Kinerja Karyawan	10	0.867	Reliabel

Sumber: data primer, diolah 2021

Berdasarkan uji reliabilitas pada tabel 4.12 diatas menunjukkan bahwa nilai *cronbach alpha* (α) seluruh indikator > 0.6 . Hal ini menunjukkan bahwa seluruh pernyataan dalam kuesioner yang diajukan kepada responden memiliki tingkat reliabilitas yang baik sehingga layak untuk dijadikan sebagai instrumen penelitian.

4.4. Uji Asumsi Klasik

4.4.1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi, variabel dependen, dan variabel independen terdistribusi secara normal atau tidak. Pengujian normalitas menggunakan uji statistik *one-sample kolmogorov-smirnov*.

Distribusi data dikatakan normal apabila nilai probabilitas > 0.05 . Dalam penelitian ini, uji normalitas dilakukan dengan aplikasi SPSS 21. Hasil pengujian normalitas ditunjukkan dalam tabel 4.13.

Tabel 4.13
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		130
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0.0000000
	Std. Deviation	2.57967758
Most Extreme Differences	Absolute	0.087
	Positive	0.063
	Negative	-0.087
Kolmogorov-Smirnov Z		0.989
Asymp. Sig. (2-tailed)		0.282

Sumber: data primer, diolah 2021

Berdasarkan hasil uji normalitas yang ditunjukkan pada tabel 4.13 dapat diketahui bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* adalah sebesar 0.282. Dapat disimpulkan bahwa data dalam model regresi ini terdistribusi normal karena nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* lebih besar dari 0.05.

4.4.2. Uji Multikolinieritas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (Ghozali, 2018). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel bebas. Untuk menguji multikolinieritas digunakan nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor (VIF)*. Data penelitian dinyatakan bebas multikolinieritas apabila nilai *tolerance* > 0.10 dan nilai *VIF* < 10 . Dalam penelitian ini, uji multikolinieritas ini menggunakan aplikasi SPSS 21. Hasil uji multikolinieritas disajikan pada tabel 4.14

Tabel 4.14
Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity		Asumsi Multikorelasi
	Tolerance	VIF	
Kualitas Sistem	0.433	2.312	Tidak terjadi multikorelasi
Kualitas Informasi	0.486	2.056	Tidak terjadi multikorelasi
Penggunaan Sistem	0.614	1.630	Tidak terjadi multikorelasi
Pengetahuan	0.455	2.197	Tidak terjadi multikorelasi
Kemampuan	0.428	2.337	Tidak terjadi multikorelasi
Keterampilan	0.418	2.393	Tidak terjadi multikorelasi

Sumber: data primer, diolah 2021

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas yang ditunjukkan tabel 4.14 diketahui bahwa nilai *tolerance* lebih besar dari 0.1 dan nilai VIF lebih kecil dari 10 pada semua variabel. Dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel independen pada penelitian ini tidak terjadi korelasi antar variabel independen sehingga layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

4.4.3. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah varian residual yang tidak sama pada semua pengamatan di dalam model regresi. Regresi yang baik seharusnya tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2018). Pada penelitian ini, uji heteroskedastisitas dilakukan dengan melakukan Uji Glejser. Uji Glejser dilakukan dengan cara meregres nilai absolut residual terhadap variabel independen. Dasar pengambilan keputusan yaitu jika nilai signifikansi diatas tingkat kepercayaan 5% maka model regresi tidak mengandung heteroskedastisitas. Hasil uji heterokedastisitas ditunjukkan pada tabel 4.15.

Tabel 4.15
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Sig.	Kesimpulan
Kualitas Sistem	0.448	Bebas Heteroskedastisitas
Kualitas Informasi	0.399	Bebas Heteroskedastisitas
Penggunaan Sistem	0.782	Bebas Heteroskedastisitas
Pengetahuan	0.704	Bebas Heteroskedastisitas
Kemampuan	0.598	Bebas Heteroskedastisitas
Keterampilan	0.938	Bebas Heteroskedastisitas

Sumber: data primer, diolah 2021

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas yang ditunjukkan pada tabel 4.15 diatas dapat dilihat nilai Sig. pada semua variabel diatas 0.05 atau 5%. Dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi sehingga layak untuk dilakukan analisis lebih lanjut.

4.5. Analisis Regresi Berganda

Hasil analisis regresi berganda mengenai pengaruh efektivitas sistem informasi akuntansi dan kemampuan teknis pengguna sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan, disajikan pada tabel 4.16.

Tabel 4.16
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Unstandarized Coefficient		Standarized Coefficient	t	Sig
	β	Std. Error	β		
Konstanta	11.181	1.334		4.790	0.000
Kualitas Sistem	-0.415	0.296	0.130	-1.404	0.163
Kualitas Informasi	0.544	0.167	0.286	3.267	0.001
Penggunaan Sistem	0.341	0.208	0.128	1.643	0.103
Pengetahuan	0.176	0.358	0.044	0.491	0.624
Kemampuan	1.126	0.358	0.293	3.142	0.002
Keterampilan	1.138	0.354	0.304	3.215	0.002
R square				0.519	

Sumber: data primer, diolah 2021

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda pada tabel 4.16 diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 11,181 - 0,415X_1 + 0,544X_2 + 0,341X_3 + 0,176X_4 + 1,126X_5 + 1,138X_6 + 2,642$$

Pada model regresi nilai berganda diatas maka dapat diketahui nilai konstanta (α) bernilai positif sebesar 11.181 yang berarti bahwa jika variabel bebas yaitu kualitas sistem, kualitas informasi, penggunaan sistem, pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan tidak berubah atau konstan, maka kinerja karyawan cenderung naik.

Koefisien regresi kualitas sistem diperoleh sebesar -0.415 yang berarti bahwa apabila variabel kualitas sistem memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan sebesar 0.415. Pengaruh ini berarti bahwa peningkatan kualitas sistem akan menyebabkan penurunan kinerja karyawan sebesar 0.415. Pada koefisien regresi kualitas informasi, penggunaan sistem, pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan diperoleh nilai positif sebesar 0.544, 0.341, 0.176, 1.126, dan 1.138 yang berarti jika variabel kualitas informasi, penggunaan sistem, pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan mengalami peningkatan maka kinerja karyawan meningkat. Sedangkan standar error of estimate adalah sebesar 2.642.

4.5.1. Uji t

Uji t merupakan uji untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Jika signifikansi (α) < 5 maka hipotesis diterima. Berdasarkan hasil regresi pada tabel 4.16 diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Pengaruh Kualitas Sistem terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis pertama menyatakan kualitas sistem berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Pada tabel 4.16 menunjukkan bahwa variabel kualitas sistem memiliki koefisien regresi yaitu -0.415 yang menunjukkan arah koefisien negatif. Nilai signifikansi pada penelitian ini sebesar 0.163 dimana lebih besar dari 0.05 yang menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan kualitas sistem terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan data tersebut, dapat diartikan bahwa kualitas sistem tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan sehingga **hipotesis penelitian pertama tidak didukung.**

2. Pengaruh Kualitas Informasi terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis kedua menyatakan kualitas informasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Pada tabel 4.16 menunjukkan bahwa variabel kualitas informasi memiliki koefisien regresi yaitu 0.544 yang menunjukkan arah koefisien positif. Nilai signifikansi pada penelitian ini sebesar 0.01 dimana lebih kecil dari 0.05 yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan kualitas informasi terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan data tersebut, dapat diartikan bahwa kualitas informasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan sehingga **hipotesis penelitian kedua didukung.**

3. Pengaruh Penggunaan Sistem terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis ketiga menyatakan penggunaan sistem berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Pada tabel 4.16 menunjukkan bahwa variabel penggunaan sistem memiliki koefisien regresi yaitu 0.341 yang menunjukkan arah koefisien positif. Nilai signifikansi pada penelitian ini sebesar 0.103 dimana lebih

besar dari 0.05 yang menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan penggunaan sistem terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan data tersebut, dapat diartikan bahwa penggunaan sistem tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan sehingga **hipotesis penelitian ketiga tidak didukung.**

4. Pengaruh Pengetahuan terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis keempat menyatakan pengetahuan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Pada tabel 4.16 menunjukkan bahwa variabel pengetahuan memiliki koefisien regresi yaitu 0.176 yang menunjukkan arah koefisien positif. Nilai signifikansi pada penelitian ini sebesar 0.624 dimana lebih besar dari 0.05 yang menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan pengetahuan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan data tersebut, dapat diartikan bahwa pengetahuan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan sehingga **hipotesis penelitian keempat tidak didukung.**

5. Pengaruh Kemampuan terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis kelima menyatakan kemampuan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Pada tabel 4.16 menunjukkan bahwa variabel kemampuan memiliki koefisien regresi yaitu 1.126 yang menunjukkan arah koefisien positif. Nilai signifikansi pada penelitian ini sebesar 0.02 dimana lebih kecil dari 0.05 yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan kemampuan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan data tersebut, dapat diartikan bahwa kemampuan berpengaruh terhadap kinerja karyawan sehingga **hipotesis penelitian kelima didukung.**

6. Pengaruh Keterampilan terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis keenam menyatakan keterampilan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Pada tabel 4.16 menunjukkan bahwa variabel keterampilan memiliki koefisien regresi yaitu 1.138 yang menunjukkan arah koefisien positif. Nilai signifikansi pada penelitian ini sebesar 0.02 dimana lebih kecil dari 0.05 yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan keterampilan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan data tersebut, dapat diartikan bahwa keterampilan berpengaruh terhadap kinerja karyawan sehingga **hipotesis penelitian keenam didukung.**

4.5.2. Uji Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar variabel dependen dipengaruhi oleh variabel independen. Nilai koefisien determinasi terletak antara 0 hingga 1, yang menunjukkan semakin besar kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil analisis koefisien determinasi disajikan pada tabel 4.17.

Tabel 4.17

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
0.519	2.642

Sumber: data primer, diolah 2021

Berdasarkan tabel 4.17 nilai Adjusted R Square dari hasil analisis dengan menggunakan alat uji regresi berganda diperoleh sebesar 51.9%, artinya variabel

bebas yaitu bersama-sama mempengaruhi variabel terikat yaitu kinerja karyawan sebesar 51.9%. Sisanya sebesar 48.1% dipengaruhi oleh variabel atau faktor lain-lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.

4.6. Pembahasan Hipotesis

4.6.1. Pengaruh Kualitas Sistem Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil hipotesis pertama (H_1) menyatakan bahwa kualitas sistem tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini disebabkan kustomisasi sistem yang diterapkan belum sesuai dengan proses bisnis perusahaan karyawan bekerja sehingga karyawan mencari alternatif lain supaya pekerjaannya tetap dapat diselesaikan. Sebagai contoh, karyawan perlu melakukan pengolahan data ulang secara manual dikarenakan permintaan dari beberapa atasan yang tidak siap menerima perubahan dengan adanya sistem informasi akuntansi.

Penelitian ini tidak mendukung secara teori *technology-to-performance chain* (TPC) oleh Goodhue dan Thompson (1995), bahwa kualitas sistem berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Paramitha (2020), dimana kualitas sistem tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dikarenakan sistem belum mampu memenuhi kebutuhan pengguna dengan adanya pengolahan data ulang secara manual sehingga adanya kualitas sistem tidak meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian ini juga mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Hidayat dan Saleh (2018) bahwa kualitas sistem tidak berpengaruh terhadap kinerja

karyawan dikarenakan sistem informasi akuntansi yang kurang canggih sehingga tidak meningkatkan kinerja karyawan.

4.6.2. Pengaruh Kualitas Informasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil hipotesis kedua (H_2) menyatakan bahwa kualitas informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti setiap kenaikan kualitas informasi, maka kinerja karyawan mengalami peningkatan.

Penelitian ini mendukung teori oleh DeLone dan McLean (1992), bahwa kualitas informasi secara mandiri dan bersama-sama mempengaruhi penggunaan sistem dan kepuasan pengguna, yang kemudian mempengaruhi kinerja karyawan.

Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Hamdan dan Al-Hajri (2021), Tulodo dan Solichin (2019), serta Hidayat dan Saleh (2018) dimana kualitas informasi yang dihasilkan oleh sistem informasi akuntansi dapat meningkatkan kinerja dari karyawan.

4.6.3. Pengaruh Penggunaan Sistem Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil hipotesis ketiga (H_3) menyatakan bahwa penggunaan sistem tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan penggunaan sistem merupakan tuntutan dari perusahaan. Adanya kendala dalam penggunaan sistem membuat pengguna merasa sistem tidak memberikan manfaat terhadap kinerja individualnya.

Penelitian ini tidak mendukung teori oleh DeLone dan McLean (1992) serta Goodhue dan Thompson (1995), dimana penggunaan sistem berpengaruh terhadap karyawan secara individual.

Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Widayati (2017), yang menyatakan bahwa penggunaan sistem tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penggunaan sistem informasi akuntansi dianggap hanya mendatangkan manfaat bagi organisasi akan tetapi tidak mempengaruhi kinerja karyawan.

4.6.4. Pengaruh Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil hipotesis keempat (H_4) menyatakan bahwa pengetahuan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini disebabkan tidak semua karyawan di bagian keuangan atau akuntansi pernah menempuh pendidikan akuntansi. Selain itu, tidak semua karyawan mendapatkan pengetahuan tentang penggunaan sistem informasi akuntansi baik melalui pendidikan formal atau non formal.

Penelitian ini tidak mendukung teori *Technology Acceptance Model Theory* (TAM) oleh Davis (1989) dimana pengetahuan dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dalam teori ini dinyatakan bahwa dengan adanya teknologi dipercaya dapat memudahkan seseorang dalam mengerjakan tugas, dimana kemudahan itu akan dipengaruhi dari pengetahuan yang dimiliki pengguna.

Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Paramitha (2020), dimana pengetahuan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini disebabkan tidak semua karyawan pernah menempuh pendidikan akuntansi sebelumnya baik pendidikan formal ataupun non formal.

4.6.5. Pengaruh Kemampuan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil hipotesis kelima (H_5) menyatakan bahwa kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti setiap kenaikan kemampuan maka kinerja karyawan mengalami peningkatan.

Penelitian ini mendukung teori TAM oleh Davis (1989). Dalam persepsi kebermanfaatan, dijelaskan bahwa adanya teknologi mampu mendatangkan berbagai manfaat bagi penggunanya. Dengan adanya kemampuan yang tinggi, maka akan mudah bagi karyawan untuk mengerjakan berbagai macam pekerjaan dengan sistem informasi akuntansi. Penyelesaian berbagai macam pekerjaan akan dapat dilaksanakan apabila seseorang mampu mengombinasikan antara pengetahuan dan keterampilan dalam bidang tertentu.

Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Ratnasari et al., (2020), Luh Putu Radhakrishnan Dewi dan Dharmadiaksa (2019), serta Prasetya (2018) dimana kenaikan kemampuan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

4.6.6. Pengaruh Keterampilan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil hipotesis keenam (H_6) menyatakan bahwa keterampilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti setiap kenaikan keterampilan, maka kinerja karyawan mengalami peningkatan.

Penelitian ini mendukung teori TAM oleh Davis (1989). Dalam persepsi kemudahan penggunaan, teknologi dapat mengurangi usaha seseorang dalam mengerjakan suatu dan manfaat dari sistem sehingga berpengaruh meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa penggunaan sebuah teknologi

akan menjadi lebih mudah apabila karyawan memiliki keterampilan yaitu keahlian seseorang dalam menggunakan sistem informasi akuntansi.

Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Luh Putu Radhakrishnan Dewi dan Dharmadiaksa (2019), Esthi dan Savhira (2019), serta Marlina (2018) dimana keterampilan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh efektivitas sistem informasi akuntansi dan kemampuan teknis pengguna sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis data yang sudah dilakukan dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, adapun kesimpulan yang diperoleh adalah sebagai berikut:

1. Kualitas sistem tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Kualitas informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
3. Penggunaan sistem informasi akuntansi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan
4. Pengetahuan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
5. Kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
6. Keterampilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

5.2. Keterbatasan Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat beberapa keterbatasan yang mungkin dapat mempengaruhi hasil dari penelitian ini. Keterbatasan tersebut antara lain:

1. Data yang dikumpulkan dan analisis menggunakan metode kuesioner, sehingga memungkinkan terjadinya pengisian kuesioner responden yang tidak bersungguh-sungguh dan dapat menimbulkan hasil yang menyesatkan.

2. Responden yang terlibat pada penelitian ini didominasi oleh jenis kelamin perempuan dikarenakan lebih responsif dalam pengisian kuesioner.
3. Responden didominasi oleh kelompok berusia dibawah 25 tahun sehingga kurang mewakili kelompok usia lainnya. Hal ini disebabkan kelompok usia ini merupakan kelompok usia paling aktif di sosial media.
4. Responden didominasi oleh kelompok pendidikan lulusan S1. Hal ini disebabkan kriteria untuk menjadi karyawan bagian keuangan atau akuntansi umumnya memiliki persyaratan lulusan S1. Selain itu, pada kelompok Master (S2) umumnya telah menempati jabatan yang lebih tinggi dalam perusahaan.
5. Responden didominasi oleh karyawan dengan durasi lama bekerja kurang dari 5 tahun sehingga kurang mewakili kelompok lainnya. Hal ini disebabkan pada kelompok usia ini cenderung aktif di media sosial untuk membahas permasalahan dalam dunia kerja baik secara individu atau dalam forum.

5.3. Saran

Berdasarkan kesimpulan dan keterbatasan penelitian maka dapat diberikan saran bagi penelitian selanjutnya, yaitu:

1. Penelitian selanjutnya dapat menggunakan atau menambahkan metode pengumpulan data selain metode kuesioner seperti wawancara. Hal ini berguna agar tidak terjadinya bias dan kesesatan data.
2. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambah variabel independen seperti lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, bonus dan insentif, dan lain sebagainya.

5.4. Implikasi Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian-penelitian di atas, maka implikasi penelitian adalah sebagai berikut :

1. Bagi Pihak Perusahaan

Bagi pihak perusahaan untuk mempertimbangkan secara matang dalam adopsi sistem informasi akuntansi supaya penggunaan sistem informasi akuntansi tersebut efektif dan meningkatkan kualitas dalam pengambilan keputusan dan berpengaruh pada kinerja perusahaan

2. Bagi Karyawan

Bagi pihak karyawan supaya meningkatkan kemampuan teknis penggunaan sistem informasi akuntansi karena dapat memudahkannya dalam bekerja dan mampu meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Selain itu, perusahaan yang memiliki skala yang besar umumnya sudah memiliki sistem informasi akuntansi sehingga penting bagi karyawan untuk memiliki kemampuan teknis penggunaan sistem informasi akuntansi.

3. Bagi Pihak Universitas

Bagi pihak universitas agar menyediakan fasilitas untuk mahasiswa jurusan akuntansi agar mampu menguasai software akuntansi seperti ERP-SAP/Oracle, atau lainnya supaya menunjang kemampuan teknis mahasiswa akuntansi sebelum memasuki dunia kerja.

Informasi Akuntansi Pada Kinerja Individu. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 27(3), 1735–1762. <https://doi.org/DOI:https://doi.org/10.24843/EJA.2019.v27.i03.p04>

- Diamantidis, A. D., & Chatzoglou, P. (2019). Factors Affecting Employee Performance: An Empirical Approach. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 68(1), 171–193. <https://doi.org/https://doi.org/10.1108/IJPPM-01-2018-0012>
- Esthi, R. B., & Savhira, I. (2019). The Influence Of Work Training, Competence, And Discipline Of Work On Employee Performance In PT. Lestarindo Perkasa. *Journal Of Research In Business, Economics, Ans Education*, 1(2), 113–141.
- Fitriani, D. (2018). Analisis Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Jiwasraya Pontianak. *Cogito Smart Journal*, 4(1), 160–170. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.31154/cogito.v4i1.110.160-170>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate* (9th ed.). Universitas Diponegoro.
- Goodhue, & Thompson. (1995). *Task-Technology Fit and Individual Performance*. McGraw-Hil.
- Gunawan, I. P. A., & Tenaya, A. I. (2017). Pengaruh Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi Pada Kinerja Individual Dengan Kemampuan Teknik Personal Sebagai Pemoderasi. *E-Jurnal Universitas Udayana*, 20, 1621–1647.
- Hair, J. F., Anderson, R. E., Tatham, R. L., & Black, W. C. (2006). *Multivariate Data Analysis* (6th ed.). Prentice-Hall International, Inc.
- Hall, J. A. (2019). *Accounting Information Systems* (10th ed.). Cengage Learning.
- Hamdan, M. N. M., & Al-Hajri, N. J. (2021). The Effect of Information Systems Success Factors on User Satisfaction in Accounting Information Systems. *Management Science Letter*, 11, 2045–2052. http://www.growingscience.com/msl/Vol11/msl_2021_45.pdf
- Helmawati, Ethika, & Hidayat, R. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan , Lingkungan Kerja , Control Terhadap Kinerja Individu Pada Umkm Di Kota the Influence of Leadership Style , Work Environment ,. *Jurnal Pendidikan Akuntansi Indonesia*, XV(2), 12–22.
- Hersey, P., Blanchard, K., & Johnson, D. (2012). *Management of Organizational*

Behavior (10th ed.). Pearson.

- Hidayat, A., & Saleh, M. (2018). Kualitas Sistem Dan Kualitas Informasi Pemasaran Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Inti. *Jurnal Kajian Keislaman*, 4(2), 201–220.
<http://jurnal.uinbanten.ac.id/index.php/saintifikaislamica/article/view/1207>
- Hidayati, L. (2017). *Pengaruh Efektivitas Pemanfaatan Sistem Informasi Akuntansi, Keahlian Pemakai dan Lingkungan Pengendalian terhadap Kinerja Pegawai BANK Syariah Mandiri KCP Ambarukmo Yogyakarta*. Universitas Islam Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- Jogiyanto, H. . (2017). *Analisis dan Desain (Sistem Informasi Pendekatan Terstruktur Teori dan Praktek Aplikasi Bisnis)*. Penerbit Andi.
- Kholis, A., Husrizalsyah, D., & Pramana, A. (2020). Analisis Model Delone And Mclean Pada Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Pemerintah Kota Medan. *Jurnal Ilmiah MEA*, 4(2), 1–13.
- Luthfi, I. (2018). *Pengaruh Kualitas Sistem Informasi Akuntansi, Kesesuaian Tugas Dan Partisipasi Manajemen Terhadap Kinerja Karyawan* [Universitas Pasundan]. <http://repository.unpas.ac.id/id/eprint/38614>
- Maesaroh, S., & Sopian, D. (2018). Pengaruh Pemanfaatan Dan Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan. *Sains Manajemen Dan Akuntansi*, X(2), 65–85.
- Mardiasmo. (2018). *Perpajakan*. Andi.
- Marlina, N. (2018). *Pengaruh Keterampilan Terhadap Kinerja Karyawan*. UIN Raden Fatah.
- Muttaqin, F. (2020). *Pengaruh Pengetahuan Akuntansi Dan Kepribadian Wirausaha Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Indometro Di Kota Metro)* [Universitas Muhammadiyah Metro].
<http://eprints.ummetro.ac.id/id/eprint/576>
- Nandasari, D. A., & Ramlah, S. (2019). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan. *Tangible Journal*, 4(1), 38–51.
<https://doi.org/https://doi.org/10.47221/tangible.v4i1.52>
- Nurjaya, D. (2017). *Pengaruh Kualitas Sistem, Informasi, dan Pelayanan terhadap Manfaat Bersih dengan Menggunakan Model Deloan dan Mclean*. Universitas Sanata Dharma.
- Paramitha, A. A. (2020). *Pengaruh Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi,*

Tingkat Keahlian, dan Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Individual Karyawan di Rumah Sakit Umum Daerah dr. Soedomo [IAIN Tulungagung]. <http://repo.iain-tulungagung.ac.id/id/eprint/16256>

- Penatari, R. I., Setiawan, D., & Suhardjanto, D. (2020). Dinamika Penelitian Sistem Informasi Akuntansi Di Indonesia. *Jurnal Akuntansi Multiparadigma*, 11(1), 159–177. <https://doi.org/10.21776/ub.jamal.2020.11.1.10>
- Pitafi, A. H., Rasheed, M. I., Kanwal, S., & Ren, M. (2020). Employee agility and enterprise social media: The Role of IT proficiency and work expertise. *Technology in Society*, 63(July), 101333. <https://doi.org/10.1016/j.techsoc.2020.101333>
- Prasetya, A. (2018). Analysis Of Factors That Influence Employee Performance. *Jurnal Adminisrasi Bisnis*, 12(1), 1–12. <https://doi.org/https://doi.org/10.21776/ub.profit.2018.012.01.1>
- Pullins, E., Tarafdar, M., & Pham, P. (2020). The dark side of sales technologies: how technostress affects sales professionals. *Journal of Organizational Effectiveness*, 7(3), 297–320. <https://doi.org/10.1108/JOEPP-04-2020-0045>
- Ratnasari, S. L., Nasrul, H. W., Nurdin, I., Susilowati, Y., & Manurung, S. (2020). Employee Performance: Organizational Commitment, Motivation, Work Ability, and Work Environment. *International Journal of Advance Science and Technology*, 29(10s), 1074–1084.
- Riduwan. (2015). *Skala Pengukuran Variabel*. Alfabeta.
- Robbins, S., & Judge, T. (2018). *Organizational Behavior (What's New in Management)* (18th ed.). Pearson.
- Rodriguez, R., & Castillo, Jose Molina, dan Svensson, G. (2020). The mediating role of organizational complexity between enterprise resource planning and business model innovation. *Industrial Marketing Management*, 84, 328–341. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.indmarman.2019.09.007>
- Romney, M. B., & Steinbart, P. J. (2018). *Accounting Information Systems* (14th ed.). Pearson.
- Setiawan, A., Hasibuan, H. A., Siahaan, A. P. U., Indrawan, M. I., Rusiadi, Fatmawati, I., Wakhyuni, E., Astuti, D., Novalina, A., & Rahayu, S. (2018). Dimensions of Cultural Intelligence and Technology Skills on Employee Performance. *International Journal of Civil Engineering and Technology (IJCIET)*, 9(10), 50–60. https://www.researchgate.net/profile/Andysah-Putera-Utama/Siahaan/publication/328174541_Dimensions_of_Cultural_Intelligence_and_

Technology_Skills_on_Employee_Performance/links/5bcbe9aca6fdcc03c798c4d3/Dimensions-of-Cultural-Intelligence-and-Technology-Ski

- Setiawan, A., Siahaan, H. A. H. A. P. U., Rusiadi, M. I. I., Fatmawati, I., Wakhyuni, E., Astuti, D., Novalina, A., & Rahayu, S. (2018). Dimensions of Cultural Intelligence and Technology Skills on Employee Performance. *International Journal of Civil Engineering and Technology*, 9(10), 50–60.
- Sugiyono, P. D. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D* (26th ed.). ALFABETA.
- Suryawan, I. K. I., & Suaryana, I. G. N. A. (2018). Pengaruh Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Individual dengan Insentif Sebagai Variabel Pemoderasi Pada LPD. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Susanto, A. (2017). *Sistem Informasi Akuntansi: pemahaman konsep secara terpadu*.
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenada Media.
- Tan, A. Y. (2019). *Pengaruh Efektivitas Sistem informasi Akuntansi, Keahlian Pengguna, dan Kepercayaan pada Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Karyawan Hotel di Semarang [Unika Soegijapranata]*. <http://repository.unika.ac.id/19305/>
- Tarafdar, M., Pullins, E., & Ragu-Nathan, T. . (2014). Technostress: Negative Effect on Performance and Possible Mitigations. *Information Systems Journal*, 25, 103–132. <https://doi.org/https://doi.org/10.1111/isj.12042>
- Trabulsi, R. U. (2018). The Impact of Accounting Information Systems on Organizational Performance: The Context of Saudiâs SMEs. *International Review of Management and Marketing*, 8(2), 67–73.
- Tulodo, B. A. R., & Solichin, A. (2019). Analisis Pengaruh Kualitas Sistem, Kualitas Informasi Dan Perceived Usefulness Terhadap Kepuasan Pengguna Aplikasi Care Dalam Upaya Peningkatan Kinerja Karyawan(Studi Kasus PT. Malacca Trust Wuwungan Insurance, Tbk.). *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*, 10(1), 25–43. <https://doi.org/http://doi.org/10.21009/JRMSI>
- Viete, S., & Erdsiek, D. (2020). Mobile Information Technologies and Firm Performance: The Role of Employee Autonomy. *Information Economics and Policy*, 51. <https://doi.org/10.1016/j.infoecopol.2020.100863>
- Widayati, N. (2017). *Pengaruh Efektivitas Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi, Kepercayaan Terhadap Sistem Informasi Akuntansi Dan*

Keahlian Pemakai Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Individu.
Universitas PGRI Yogyakarta.

Widianti, C., Hendra, K. T., & Wijayanti, A. (2018). Pengaruh Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi, Kesesuaian Tugas, dan Keahlian Pemakai Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Dan Call for Papers Manajemen, Akuntansi, Dan Perbankan*, 1(1), 628–648.

Widyasari, H., & Suardikha I. M. S. (2015). Pengaruh Kemampuan Teknik Pemakai, Efektivitas Sia, Dukungan Manajemen Puncak, Lingkungan Kerja Fisik Pada Kinerja Individual. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 678–697.

Widyasari, Harsya, & Suardhika, I. M. S. (2015). Pengaruh Kemampuan Teknik Pemakai, Efektivitas SIA, Dukungan Manajemen Puncak, Lingkungan Kerja Fisik pada Kinerja Individual. *E-Jurnal Akuntansi Udayana*, 11.3, 678–697.



LAMPIRAN 1

KUESIONER PENELITIAN

Assalamualaikum Wr. Wb.

Kepada Responden yang terhormat,

Perkenalkan saya Maya Nur Ulfa, mahasiswi Program Studi S1 Akuntansi Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia. Saat ini saya sedang melakukan penelitian sebagai syarat kelulusan dengan judul **“Pengaruh Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi dan Kemampuan Teknis Pengguna Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Karyawan.”**

Penelitian ini ditunjukan kepada responden dengan kriteria sebagai berikut:

4. Karyawan baik perempuan/laki-laki yang bekerja di bagian keuangan atau akuntansi pada perusahaan.
5. Telah bekerja lebih dari 1 tahun pada perusahaan terkait.
6. Dalam melakukan pekerjaan menggunakan sistem informasi akuntansi.

Saya memohon kesediaan Anda untuk menjadi responden penelitian ini dengan mengisi pertanyaan pada halaman yang akan disajikan. Saya berharap saudara/i mengisi kuesioner ini dengan kondisi yang sebenarnya. Jawaban yang diberikan akan dijamin kerahasiaannya.

Apabila memiliki pertanyaan yang berhubungan dengan kuesioner ini dapat menghubungi saya melalui email: 17312145@students.uui.ac.id. Atas kesediaan dan partisipasi dalam penelitian ini, saya ucapkan terima kasih.

DAFTAR PERTANYAAN

Karakteristik Responden

Mohon diisi semua pertanyaan dibawah ini dengan memberi tanda (X) pada jawaban yang paling sesuai.

I. Identitas Responden

Nama :

Jenis Kelamin

: Perempuan Laki-Laki

Usia

: <25 tahun 25-35 tahun

36-45 tahun >45 tahun

Pendidikan Terakhir

: Diploma Sarjana (S1)

Master (S2) Doktor (S3)

Perusahaan Tempat Bekerja

: Manufaktur Jasa

Dagang Ekstraktif

Agraria

Lama Bekerja pada Perusahaan

: <5 Tahun 5-10 Tahun

>10 Tahun

Software Akuntansi yang digunakan : ERP-SAP Accurate
 Zahir MYOB
 ... (Lainnya)

II. Petunjuk Pengisian Kuisisioner

1. Bacalah setiap pernyataan dengan teliti dan seksama
2. Isilah dengan jujur sesuai dengan kenyataan yang ada pada diri anda
3. Berilah tanda *check list* (✓) pada jawaban yang anda anggap benar
4. Keterangan:

STS: Sangat Tidak Setuju

TS: Tidak Setuju

S: Setuju

SS: Sangat Setuju

III. Daftar Pernyataan untuk Variabel Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi

No	Pertanyaan	Skala Pengukuran			
		STS	TS	S	SS
Kualitas Sistem					
1	Sistem informasi akuntansi memudahkan dalam bekerja				
2	Sistem informasi akuntansi dapat diandalkan dan tidak mudah terjadi <i>error</i>				

No	Pertanyaan	Skala Pengukuran			
		STS	TS	S	SS
3	Sistem informasi akuntansi mampu merespon cepat permintaan atas informasi yang dibutuhkan				
Kualitas Informasi					
4	Sistem informasi akuntansi dapat menyajikan informasi yang lengkap dan sesuai dengan kebutuhan untuk bekerja				
5	Sistem informasi akuntansi dapat menyajikan informasi yang akurat dan kemungkinan <i>error</i> yang sangat kecil				
6	Sistem informasi akuntansi dapat menyajikan informasi paling mutakhir				
7	Sistem informasi akuntansi menyajikan informasi secara ringkas dan jelas				
Penggunaan Sistem					
8	Sistem informasi akuntansi selalu digunakan untuk pencarian informasi yang dibutuhkan				
9	Penggunaan sistem informasi akuntansi digunakan secara terus menerus oleh karyawan				
10	Pengguna memanfaatkan fitur yang telah disajikan oleh sistem informasi akuntansi				

IV. Daftar Pernyataan Variabel Kemampuan Teknis Pengguna Sistem Informasi Akuntansi

No	Pertanyaan	Skala Pengukuran			
		STS	TS	S	SS
Pengetahuan					
1	Memiliki pengetahuan mengenai sistem informasi akuntansi.				
2	Memahami tugas yang harus dilakukan dengan sistem informasi akuntansi.				
Kemampuan					
3	Mampu untuk menjalankan sistem informasi akuntansi yang disediakan perusahaan				
4	Mampu mengerjakan tugas menggunakan sistem informasi akuntansi yang disediakan perusahaan				
Keterampilan					
5	Mampu menyelesaikan tugas lebih baik dan lebih cepat dengan sistem informasi akuntansi				
6	Memiliki keahlian dalam menggunakan sistem informasi akuntansi				

V. Daftar Pernyataan Variabel Kinerja Karyawan

No	Pertanyaan	Skala Pengukuran			
		STS	TS	S	SS
1	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan perusahaan				
2	Saya mampu mencapai target yang ditetapkan perusahaan				

No	Pertanyaan	Skala Pengukuran			
		STS	TS	S	SS
3	Saya mampu memenuhi beban kerja yang ditetapkan perusahaan				
4	Saya termasuk orang yang teliti dan mampu meminimalisasi kesalahan dalam bekerja				
5	Saya mampu berpikir secara fleksibel dalam menyelesaikan pekerjaan				
6	Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu				
7	Saya memiliki kemandirian ketika saya sedang bekerja				
8	Saya bersedia untuk bertanggungjawab atas pekerjaan yang sudah saya lakukan				
9	Saya memiliki kemampuan untuk bekerjasama dengan orang lain				
10	Saya mampu menyesuaikan diri terhadap kondisi dan kebutuhan yang berhubungan dengan pekerjaan dalam perusahaan				

Efektivitas SIA									Kemampuan Teknis Pengguna SIA (X2)									Kinerja Karyawan (Y)														
Kualitas Sistem (X1)			Total X1	Kualitas Informasi (X2)				Total X2	Penggunaan Sistem (X3)			Total X3	Pengetahuan (X4)		Total X4	Ability (X5)		Total X5	Skill (X6)		Total X6	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Total Y
X1.1	X1.2	X1.3		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4		X3.1	X3.2	X3.3		X4.1	X4.2		X5.1	X5.2		X6.1	X6.2												
3	2	3	8	3	3	3	2	11	3	4	4	11	3	4	7	4	4	8	3	4	7	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	32
4	3	3	10	3	3	3	4	13	3	4	4	11	3	3	6	3	3	6	4	3	7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	
4	3	4	11	4	3	3	4	14	4	3	4	11	4	4	8	4	4	8	4	4	8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	
4	3	3	10	4	3	3	4	14	4	4	4	12	3	3	6	3	3	6	3	3	6	4	3	3	3	3	3	4	4	4	35	
3	3	3	9	3	3	3	3	12	3	4	4	11	3	3	6	3	3	6	3	3	6	4	4	4	3	3	3	3	3	3	33	
4	3	3	10	4	3	3	3	13	3	3	3	9	3	4	7	4	4	8	3	3	6	4	3	4	3	4	3	4	4	4	37	
4	3	4	11	3	3	3	3	12	4	4	4	12	4	4	8	4	4	8	4	4	8	4	3	4	4	4	3	4	4	4	38	
4	3	4	11	4	4	2	4	14	4	4	4	12	4	4	8	4	4	8	4	4	8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	
4	3	3	10	3	3	2	2	10	2	3	3	8	3	4	7	4	4	8	4	3	7	4	3	3	3	4	4	3	4	4	36	
4	4	4	12	4	4	4	4	16	4	4	4	12	4	4	8	4	4	8	4	4	8	4	4	3	3	4	4	3	4	4	37	
4	3	4	11	3	3	2	3	11	3	4	4	11	3	3	6	4	4	8	4	3	7	4	4	4	3	3	4	3	4	4	37	
4	3	4	11	4	4	4	4	16	4	3	4	11	4	4	8	4	4	8	4	4	8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	
4	2	3	9	3	3	2	3	11	3	2	2	7	4	3	7	3	3	6	3	2	5	3	3	4	2	2	4	3	3	4	31	
4	4	4	12	3	3	4	3	13	3	3	3	9	3	3	6	3	3	6	4	3	7	3	3	3	4	4	3	3	3	3	32	
4	2	3	9	4	3	3	4	14	4	4	4	12	3	3	6	3	3	6	3	3	6	4	4	4	3	3	3	3	4	4	35	
3	3	4	10	3	3	3	3	12	3	3	3	9	3	3	6	3	3	6	3	3	6	3	3	3	3	4	3	3	3	3	31	

Efektivitas SIA										Kemampuan Teknis Pengguna SIA (X2)						Kinerja Karyawan (Y)																
Kualitas Sistem (X1)			Total X1	Kualitas Informasi (X2)				Total X2	Penggunaan Sistem (X3)			Total X3	Pengetahuan (X4)		Total X4	Ability (X5)		Total X5	Skill (X6)		Total X6	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Total Y
X1.1	X1.2	X1.3		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4		X3.1	X3.2	X3.3		X4.1	X4.2		X5.1	X5.2		X6.1	X6.2												
4	3	4	11	3	2	3	3	11	4	4	4	12	3	3	6	4	4	8	3	3	6	4	4	4	3	3	4	4	3	3	36	
4	3	3	10	4	4	3	3	14	3	4	4	11	4	3	7	4	4	8	4	4	8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	
4	3	4	11	4	4	4	4	16	3	4	4	11	4	4	8	4	4	8	4	4	8	4	3	3	3	4	3	4	4	4	36	
4	3	3	10	4	3	3	3	13	4	2	3	9	2	3	5	3	3	6	3	2	5	3	3	3	3	3	2	3	3	3	29	
2	2	3	7	3	4	3	1	11	2	3	2	7	1	4	5	2	2	4	1	1	2	2	2	2	2	3	3	4	4	4	30	
4	3	3	10	4	3	3	3	13	3	3	3	9	3	3	6	3	3	6	3	3	6	3	3	4	3	3	3	4	4	4	35	
4	3	4	11	3	3	3	3	12	4	4	4	12	3	4	7	4	4	8	4	3	7	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39	
4	4	3	11	3	3	2	3	11	4	4	4	12	3	3	6	4	4	8	4	4	8	4	4	4	2	4	4	3	4	4	37	
4	2	3	9	3	2	4	4	13	4	4	4	12	4	4	8	4	4	8	4	3	7	4	3	3	3	4	4	4	4	4	37	
4	3	3	10	3	3	4	3	13	4	4	4	12	4	4	8	4	4	8	4	4	8	4	4	4	3	4	3	4	4	4	38	
4	3	4	11	3	4	3	4	14	4	4	4	12	3	3	6	3	3	6	4	3	7	3	3	3	3	3	4	4	3	3	32	
4	3	3	10	3	2	3	4	12	4	2	4	10	3	4	7	4	3	7	4	4	8	3	4	3	2	4	4	4	3	3	34	
3	3	3	9	3	2	3	3	11	3	2	3	8	3	3	6	3	3	6	2	3	5	4	3	2	3	2	2	3	3	4	30	
4	3	4	11	4	2	4	4	14	4	4	4	12	3	4	7	4	4	8	4	4	8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	
4	3	4	11	4	4	4	4	16	4	4	4	12	4	4	8	4	4	8	4	4	8	3	3	4	4	4	4	3	3	4	36	
4	2	4	10	4	2	3	4	13	4	4	4	12	3	3	6	3	4	7	4	4	8	4	4	4	2	3	3	3	4	4	35	

Efektivitas SIA											Kemampuan Teknis Pengguna SIA (X2)						Kinerja Karyawan (Y)															
Kualitas Sistem (X1)			Total X1	Kualitas Informasi (X2)				Total X2	Penggunaan Sistem (X3)			Total X3	Pengetahuan (X4)		Total X4	Ability (X5)		Total X5	Skill (X6)		Total X6	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Total Y
X1.1	X1.2	X1.3		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4		X3.1	X3.2	X3.3		X4.1	X4.2		X5.1	X5.2		X6.1	X6.2												
4	3	4	11	4	3	4	4	15	3	4	4	11	3	4	7	4	4	8	4	4	8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	3	4	11	3	3	3	4	13	3	4	4	11	4	4	8	3	4	7	4	4	8	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	36
3	2	2	7	2	2	2	2	8	3	3	3	9	2	3	5	4	4	8	4	3	7	3	3	2	4	4	4	4	3	3	34	
3	3	3	9	4	3	3	3	13	3	3	4	10	4	4	8	4	4	8	4	3	7	4	4	4	4	4	4	4	3	3	38	
4	3	4	11	4	4	3	4	15	3	4	4	11	4	4	8	4	4	8	4	4	8	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	38
4	3	4	11	4	4	4	4	16	4	4	4	12	4	3	7	3	4	7	4	4	8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	2	3	8	3	2	2	2	9	2	3	3	8	3	3	6	3	3	6	4	3	7	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	36
4	3	4	11	4	4	3	4	15	3	4	4	11	3	3	6	3	3	6	3	3	6	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	33
4	2	4	10	4	4	3	4	15	4	4	4	12	4	4	8	4	4	8	4	4	8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	3	3	10	4	3	3	4	14	4	4	4	12	4	4	8	4	4	8	3	4	7	4	4	4	3	4	4	4	3	3	37	
3	2	4	9	4	3	4	4	15	3	4	4	11	4	4	8	4	4	8	3	4	7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	2	3	8	2	2	2	3	9	3	3	3	9	3	4	7	3	3	6	3	3	6	3	3	3	2	2	3	2	3	3	27	
4	2	4	10	4	3	3	4	14	4	4	4	12	3	4	7	4	4	8	4	4	8	4	3	4	3	4	2	3	4	4	4	35
4	3	3	10	4	3	3	4	14	2	4	4	10	3	4	7	4	4	8	4	4	8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	12	4	4	3	4	15	4	4	4	12	4	4	8	4	4	8	4	4	8	4	3	3	3	3	3	4	3	2	4	32
4	3	4	11	3	3	3	3	12	2	3	2	7	4	4	8	4	4	8	4	4	8	4	4	4	3	3	3	2	3	4	4	34

Efektivitas SIA											Kemampuan Teknis Pengguna SIA (X2)						Kinerja Karyawan (Y)																
Kualitas Sistem (X1)			Total X1	Kualitas Informasi (X2)				Total X2	Penggunaan Sistem (X3)			Total X3	Pengetahuan (X4)		Total X4	Ability (X5)		Total X5	Skill (X6)		Total X6											Total Y	
X1.1	X1.2	X1.3		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4		X3.1	X3.2	X3.3		X4.1	X4.2		X5.1	X5.2		X6.1	X6.2		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10		
3	3	4	10	4	2	4	4	14	3	4	3	10	3	3	6	3	3	6	3	2	5	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	30
4	3	4	11	4	4	4	4	16	4	4	3	11	4	4	8	4	4	8	4	4	8	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39
4	2	4	10	4	3	2	4	13	4	4	4	12	4	3	7	4	4	8	2	4	6	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	38
3	2	2	7	3	1	2	4	10	4	4	4	12	3	3	6	3	3	6	3	3	6	3	4	3	2	2	3	3	3	2	2	2	27
4	2	3	9	3	3	2	3	11	3	4	3	10	4	4	8	4	4	8	3	3	6	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	32
4	3	4	11	3	2	4	4	13	4	4	4	12	4	3	7	4	3	7	4	4	8	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	33
4	2	3	9	3	1	2	3	9	3	3	3	9	3	3	6	3	3	6	3	3	6	3	2	2	1	2	2	1	3	3	3	3	22
4	3	3	10	3	3	3	3	12	3	3	3	9	4	3	7	4	4	8	4	4	8	3	3	4	4	3	3	3	4	2	4	4	33
3	2	3	8	3	3	3	3	12	3	3	3	9	3	3	6	3	3	6	3	3	6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
4	3	3	10	3	3	3	3	12	3	3	3	9	2	3	5	3	3	6	3	3	6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
4	3	4	11	3	2	3	3	11	3	4	3	10	3	3	6	4	4	8	3	3	6	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	33
4	3	4	11	4	3	4	4	15	4	4	4	12	3	4	7	4	4	8	4	4	8	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39
4	2	3	9	3	2	3	3	11	4	4	4	12	3	3	6	3	3	6	4	3	7	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	38
4	4	4	12	4	4	4	4	16	4	4	4	12	4	4	8	4	4	8	4	4	8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	3	4	11	4	2	4	4	14	4	4	4	12	3	3	6	3	3	6	4	3	7	3	3	3	2	3	3	4	4	3	2	3	30
4	3	4	11	4	3	4	4	15	4	4	3	11	3	4	7	4	4	8	4	3	7	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	38

Efektivitas SIA											Kemampuan Teknis Pengguna SIA (X2)						Kinerja Karyawan (Y)															
Kualitas Sistem (X1)			Total X1	Kualitas Informasi (X2)				Total X2	Penggunaan Sistem (X3)			Total X3	Pengetahuan (X4)		Total X4	Ability (X5)		Total X5	Skill (X6)		Total X6											Total Y
X1.1	X1.2	X1.3		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4		X3.1	X3.2	X3.3		X4.1	X4.2		X5.1	X5.2		X6.1	X6.2		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	
4	3	4	11	4	3	4	4	15	4	3	4	11	3	3	6	3	3	6	4	4	8	4	3	3	4	4	3	4	3	3	35	
4	4	4	12	4	4	3	4	15	3	4	4	11	4	4	8	4	4	8	4	4	8	4	4	4	3	4	4	4	4	3	38	
4	3	4	11	4	3	4	3	14	4	4	3	11	3	3	6	4	4	8	4	3	7	4	3	3	3	3	3	4	3	3	32	
3	3	3	9	4	4	3	3	14	2	2	3	7	4	3	7	3	3	6	3	3	6	3	3	3	3	3	3	4	3	3	31	
4	3	4	11	4	3	3	4	14	3	4	4	11	3	3	6	4	4	8	4	4	8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	
4	3	4	11	4	3	3	4	14	4	4	4	12	4	4	8	4	4	8	4	3	7	4	4	4	3	3	4	3	4	3	36	
4	3	3	10	3	2	2	3	10	4	4	4	12	4	3	7	3	3	6	4	3	7	3	3	3	3	2	2	3	4	3	29	
4	4	4	12	4	4	4	4	16	3	4	4	11	4	4	8	4	4	8	4	4	8	4	4	3	3	3	3	3	3	3	33	
4	4	4	12	4	4	4	4	16	4	4	4	12	4	4	8	4	4	8	4	4	8	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39	
4	3	3	10	3	4	3	3	13	4	4	4	12	3	4	7	3	4	7	4	3	7	4	3	3	3	4	3	3	4	4	35	
4	3	4	11	4	4	4	4	16	4	4	4	12	4	4	8	4	4	8	4	4	8	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39	
3	3	3	9	3	2	2	3	10	3	3	3	9	2	3	5	2	2	4	3	3	6	3	2	2	4	4	3	4	4	4	33	
4	3	4	11	4	2	4	4	14	4	4	3	11	3	2	5	3	4	7	4	3	7	4	4	3	3	3	4	4	3	3	35	
4	2	4	10	3	3	2	3	11	3	3	3	9	3	3	6	3	3	6	3	3	6	3	3	3	3	3	3	4	3	4	33	
3	3	4	10	3	3	2	4	12	3	4	4	11	3	4	7	4	4	8	4	3	7	3	4	3	3	3	3	3	4	4	34	
4	4	4	12	4	4	3	4	15	4	4	4	12	4	4	8	4	4	8	4	4	8	3	3	4	3	3	4	4	4	4	35	

Efektivitas SIA											Kemampuan Teknis Pengguna SIA (X2)						Kinerja Karyawan (Y)															
Kualitas Sistem (X1)			Total X1	Kualitas Informasi (X2)				Total X2	Penggunaan Sistem (X3)			Total X3	Pengetahuan (X4)		Total X4	Ability (X5)		Total X5	Skill (X6)		Total X6	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Total Y
X1.1	X1.2	X1.3		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4		X3.1	X3.2	X3.3		X4.1	X4.2		X5.1	X5.2		X6.1	X6.2												
4	3	4	11	4	2	3	4	13	4	4	4	12	4	4	8	4	4	8	4	4	8	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
4	3	4	11	4	3	3	4	14	4	4	4	12	4	4	8	4	4	8	4	4	8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	
4	4	4	12	4	3	3	4	14	4	4	4	12	4	4	8	4	4	8	4	4	8	4	4	3	3	3	3	4	4	4	36	
4	2	4	10	3	3	3	3	12	4	4	4	12	3	3	6	3	3	6	4	3	7	4	3	3	3	3	2	3	4	3	31	
4	4	3	11	3	4	3	4	14	3	3	4	10	4	4	8	4	4	8	4	3	7	4	3	3	3	3	3	4	3	3	32	
4	4	4	12	4	4	4	4	16	4	4	4	12	3	4	7	4	4	8	4	3	7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	
4	4	4	12	4	4	4	4	16	4	4	4	12	4	4	8	4	4	8	4	4	8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	
4	3	4	11	4	3	4	3	14	4	4	4	12	4	4	8	4	4	8	4	4	8	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39	
4	3	3	10	3	3	3	3	12	3	3	3	9	4	4	8	4	4	8	4	4	8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	
4	3	3	10	4	4	4	3	15	3	4	4	11	4	4	8	4	4	8	4	4	8	4	4	4	3	4	4	3	4	4	38	
4	3	4	11	3	3	3	4	13	3	3	3	9	3	3	6	4	4	8	4	4	8	4	4	4	3	3	3	3	3	3	33	
4	2	3	9	3	3	3	3	12	4	4	4	12	3	3	6	3	3	6	3	3	6	3	3	3	3	3	4	3	3	4	32	
4	4	4	12	4	4	4	4	16	4	4	4	12	4	4	8	4	4	8	4	4	8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	
3	3	4	10	3	2	2	3	10	3	4	4	11	3	3	6	4	4	8	4	4	8	3	3	3	3	2	3	3	4	4	32	
4	3	4	11	3	3	3	4	13	4	4	4	12	3	4	7	4	4	8	4	4	8	4	4	4	3	4	3	3	4	4	37	
4	2	3	9	4	2	3	4	13	4	4	3	11	3	4	7	3	4	7	4	4	8	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39	

Efektivitas SIA										Kemampuan Teknis Pengguna SIA (X2)						Kinerja Karyawan (Y)																	
Kualitas Sistem (X1)			Total X1	Kualitas Informasi (X2)				Total X2	Penggunaan Sistem (X3)			Total X3	Pengetahuan (X4)		Total X4	Ability (X5)		Total X5	Skill (X6)		Total X6											Total Y	
X1.1	X1.2	X1.3		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4		X3.1	X3.2	X3.3		X4.1	X4.2		X5.1	X5.2		X6.1	X6.2		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10		
4	4	4	12	4	4	4	4	16	4	4	4	12	4	4	8	4	4	8	4	4	8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	3	3	9	3	4	3	3	13	3	3	3	9	3	3	6	4	3	7	4	4	8	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39		
4	3	3	10	3	3	3	4	13	3	3	3	9	3	3	6	3	3	6	3	3	6	3	3	3	3	3	3	4	4	4	33		
3	2	2	7	2	2	3	2	9	2	3	3	8	2	3	5	3	3	6	3	2	5	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	25	
4	4	4	12	4	3	4	4	15	4	4	4	12	3	3	6	3	4	7	3	3	6	3	3	3	3	3	3	4	3	31			

LAMPIRAN 3
HASIL UJI STATISTIK DESKRIPTIF

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kualitas Sistem	130	7	12	10,32	1,196
Kualitas Informasi	130	8	16	13,21	2,003
Penggunaan Sistem	130	7	12	10,72	1,431
Pengetahuan	130	5	8	6,97	,964
Kemampuan	130	4	8	7,23	,993
Keterampilan	130	2	8	7,12	1,016
Kinerja Karyawan	130	22	40	35,20	3,810
Valid N (listwise)	130				

LAMPIRAN 4
HASIL UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

Variabel Kualitas Sistem

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	Kualitas Sistem
X1.1	Pearson Correlation	1	,333**	,359**	,678**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000
	N	130	130	130	130
X1.2	Pearson Correlation	,333**	1	,375**	,803**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000
	N	130	130	130	130
X1.3	Pearson Correlation	,359**	,375**	1	,772**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000
	N	130	130	130	130
Kualitas Sistem	Pearson Correlation	,678**	,803**	,772**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	
	N	130	130	130	130

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	130	100,0
	Excluded ^a	0	,0

Total	130	100,0
-------	-----	-------

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,610	3

Variabel Kualitas Informasi

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	Kualitas Informasi
X2.1	Pearson Correlation	1	,425**	,567**	,630**	,830**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000
	N	130	130	130	130	130
X2.2	Pearson Correlation	,425**	1	,386**	,257**	,692**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,003	,000
	N	130	130	130	130	130
X2.3	Pearson Correlation	,567**	,386**	1	,487**	,801**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000
	N	130	130	130	130	130
X2.4	Pearson Correlation	,630**	,257**	,487**	1	,757**
	Sig. (2-tailed)	,000	,003	,000		,000
	N	130	130	130	130	130
Kualitas Informasi	Pearson Correlation	,830**	,692**	,801**	,757**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	130	130	130	130	130

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	130	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	130	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,761	4

Variabel Penggunaan Sistem

Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	Penggunaan Sistem
X3.1	Pearson Correlation	1	,470**	,500**	,808**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000
	N	130	130	130	130
X3.2	Pearson Correlation	,470**	1	,595**	,830**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000
	N	130	130	130	130
X3.3	Pearson Correlation	,500**	,595**	1	,837**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000
	N	130	130	130	130
Penggunaan Sistem	Pearson Correlation	,808**	,830**	,837**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	
	N	130	130	130	130

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	130	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	130	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,763	3

Variabel Pengetahuan

Correlations

		X4.1	X4.2	Pengetahuan
X4.1	Pearson Correlation	1	,485**	,885**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000
	N	130	130	130
X4.2	Pearson Correlation	,485**	1	,836**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000
	N	130	130	130
Pengetahuan	Pearson Correlation	,885**	,836**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	
	N	130	130	130

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	130	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	130	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,647	2

Variabel Kemampuan

Correlations

		X5.1	X5.2	Kemampuan
X5.1	Pearson Correlation	1	,829**	,957**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000
	N	130	130	130
X5.2	Pearson Correlation	,829**	1	,956**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000
	N	130	130	130
Kemampuan	Pearson Correlation	,957**	,956**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	
	N	130	130	130

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Case Processing Summary

		N	—%
Cases	Valid	130	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	130	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,907	2

Variabel Keterampilan

Correlations

		X6.1	X6.2	Keterampilan
X6.1	Pearson Correlation	1	,522**	,858**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000
	N	130	130	130
X6.2	Pearson Correlation	,522**	1	,886**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000
	N	130	130	130
Keterampilan	Pearson Correlation	,858**	,886**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	
	N	130	130	130

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	130	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	130	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
,683	2

Variabel Kinerja Karyawan

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Kinerja Karyawan
Y1	Pearson Correlation	1	,574**	,494**	,378**	,374**	,364**	,249**	,418**	,271**	,348**	,647**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,004	,000	,002	,000	,000
	N	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130
Y2	Pearson Correlation	,574**	1	,668**	,350**	,405**	,466**	,391**	,339**	,261**	,335**	,705**

	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,003	,000	,000
	N	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130
Y3	Pearson Correlation	,494**	,668**	1	,425**	,399**	,416**	,337**	,318**	,277**	,399**	,701**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,001	,000	,000
	N	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130
Y4	Pearson Correlation	,378**	,350**	,425**	1	,548**	,424**	,442**	,369**	,296**	,345**	,692**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,001	,000	,000
	N	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130
Y5	Pearson Correlation	,374**	,405**	,399**	,548**	1	,492**	,562**	,460**	,404**	,476**	,768**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130
Y6	Pearson Correlation	,364**	,466**	,416**	,424**	,492**	1	,432**	,329**	,205**	,273**	,663**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,020	,002	,000
	N	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130
Y7	Pearson Correlation	,249**	,391**	,337**	,442**	,562**	,432**	1	,477**	,298**	,367**	,683**
	Sig. (2-tailed)	,004	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,001	,000	,000
	N	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130
Y8	Pearson Correlation	,418**	,339**	,318**	,369**	,460**	,329**	,477**	1	,375**	,426**	,651**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130
Y9	Pearson Correlation	,271**	,261**	,277**	,296**	,404**	,205**	,298**	,375**	1	,565**	,578**
	Sig. (2-tailed)	,002	,003	,001	,001	,000	,020	,001	,000		,000	,000
	N	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130
Y10	Pearson Correlation	,348**	,335**	,399**	,345**	,476**	,273**	,367**	,426**	,565**	1	,663**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,002	,000	,000	,000		,000
	N	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	,647**	,705**	,701**	,692**	,768**	,663**	,683**	,651**	,578**	,663**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	130	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	130	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,867	10

Lampiran 5

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		130
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,57967758
	Absolute	,087
Most Extreme Differences	Positive	,063
	Negative	-,087
	Kolmogorov-Smirnov Z	,989
Asymp. Sig. (2-tailed)		,282

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Lampiran 6

Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	11,181	2,334		4,790	,000		
Kualitas Sistem	-,415	,296	-,130	-1,404	,163	,433	2,312
Kualitas Informasi	,544	,167	,286	3,267	,001	,486	2,056
Penggunaan Sistem	,341	,208	,128	1,643	,103	,614	1,630
Pengetahuan	,176	,358	,044	,491	,624	,455	2,197

Kemampuan	1,126	,358	,293	3,142	,002	,428	2,337
Keterampilan	1,138	,354	,304	3,215	,002	,418	2,393

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Lampiran 7 Hasil Uji Heterokedastisitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	5,370	1,359		3,952	,000		
Kualitas Sistem	-,131	,172	-,101	-,761	,448	,433	2,312
Kualitas Informasi	-,082	,097	-,106	-,847	,399	,486	2,056
Penggunaan Sistem	,033	,121	,031	,277	,782	,614	1,630
Pengetahuan	-,079	,208	-,049	-,381	,704	,455	2,197
Kemampuan	-,110	,209	-,071	-,528	,598	,428	2,337
Keterampilan	,016	,206	,011	,078	,938	,418	2,393

a. Dependent Variable: Abs_RES

Lampiran 8 Hasil Uji Hipotesis

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	11,181	2,334		4,790	,000		
Kualitas Sistem	-,415	,296	-,130	-1,404	,163	,433	2,312
Kualitas Informasi	,544	,167	,286	3,267	,001	,486	2,056
Penggunaan Sistem	,341	,208	,128	1,643	,103	,614	1,630
Pengetahuan	,176	,358	,044	,491	,624	,455	2,197
Kemampuan	1,126	,358	,293	3,142	,002	,428	2,337
Keterampilan	1,138	,354	,304	3,215	,002	,418	2,393

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Lampiran 9
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,736 ^a	,542	,519	2,642

a. Predictors: (Constant), Keterampilan, Kualitas Informasi, Penggunaan Sistem, Pengetahuan, Kualitas Sistem, Kemampuan

