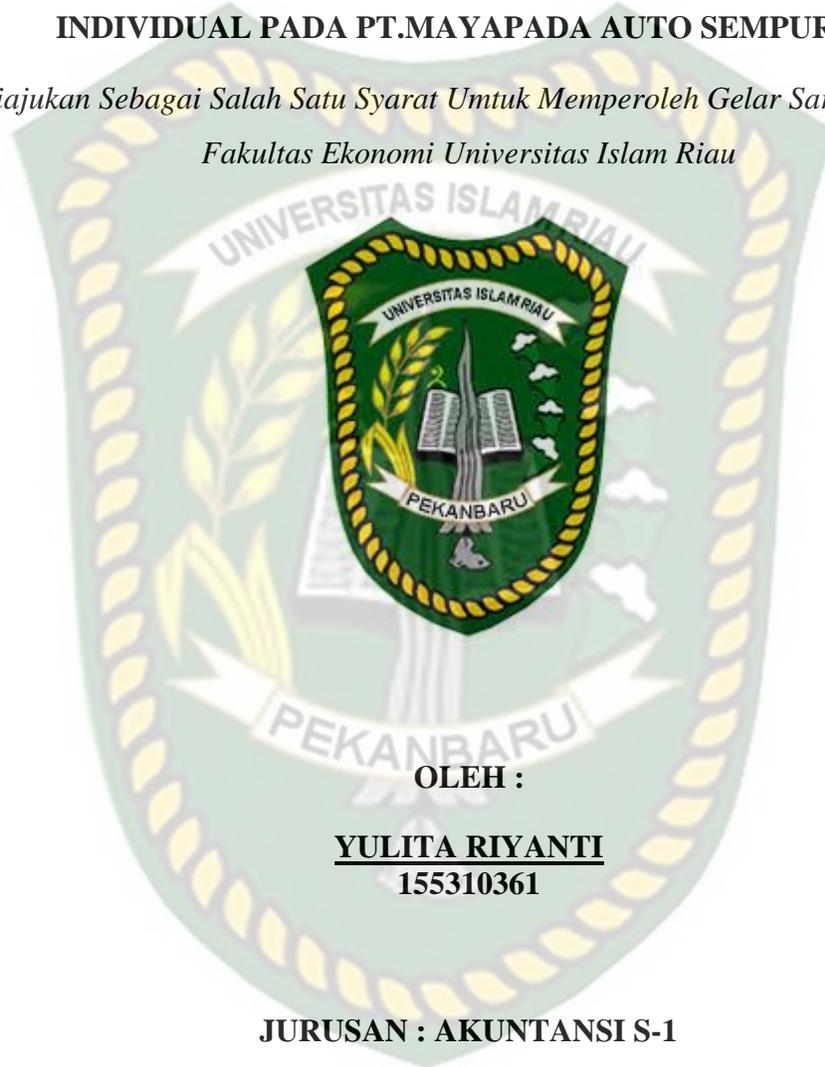


SKRIPSI

**PENGARUH EFEKTIVITAS PENGGUNAAN DAN KEPERCAYAAN ATAS
TEKNOLOGI SISTEM INFORMASI AKUNTANSI TERHADAP KINERJA
INDIVIDUAL PADA PT.MAYAPADA AUTO SEMPURNA**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Pada
Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau*



OLEH :

YULITA RIYANTI
155310361

JURUSAN : AKUNTANSI S-1

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

PEKANBARU

2019



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

Alamat: Jl. Kaharuddin Nasution No. 113 Perhentian Marpoyan

Telp. (0761) 674681 Fax. (0761) 674834 Pekanbaru-28284

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

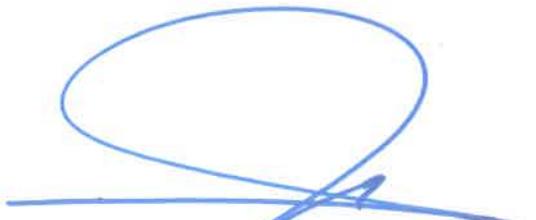
NAMA : YULITA RIYANTI
NPM : 155310361
PRODI : AKUNTANSI S-1
FAKULTAS : EKONOMI
JUDUL : PENGARUH EFEKTIVITAS PENGGUNAAN DAN KEPERCAYAAN ATAS TEKNOLOGI SISTEM INFORMASI AKUNTANSI TERHADAP KINERJA INDIVIDUAL PADA PT. MAYAPADA AUTO SEMPURNA.

Disahkan Oleh :
PEMBIMBING


Hj. Siska, SE.,M.Si.,Ak.,CA

Mengetahui :

DEKAN


Drs.H. Abrar, M.Si., Ak.,CA

KETUA JURUSAN


Dra.Eny Wahyuningsih, M.Si.,Ak.,CA

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan :

1. Karya tulis ini, Skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar Akademik Sarjana, baik di Universitas Islam Riau maupun di Perguruan Tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan dan penilaian saya sendiri tanpa bantuan pihak manapun, kecuali arahan Tim Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dalam naskah dengan disebutkan nama pengarah dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi Akademik berupa pencabutan yang diperoleh karena karya tulis ini, serta sanksi lain sesuai dengan norma yang berlaku di Perguruan Tinggi ini.

Pekanbaru, 11 November 2019

Saya yang membuat pernyataan

A 6000 Rupiah postage stamp with a signature over it. The stamp is yellow and green, featuring the Garuda Pancasila emblem and the text 'METERAI TEMPEL', '6000', and 'ENAM RIBU RUPIAH'. The serial number 'A87F8AHF111530396' is visible. The signature is in black ink.

Yulita Riyanti

PENGARUH EFEKTIVITAS PENGGUNAAN DAN KEPERCAYAAN ATAS
TEKNOLOGI SISTEM INFORMASI AKUNTANSI TERHADAP KINERJA
INDIVIDUAL PADA PT.MAYAPADA AUTO SEMPURNA

ABSTRAK

Oleh :

YULITA RIYANTI
155310361

Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan bukti empiris tentang pengaruh efektivitas penggunaan dan kepercayaan atas teknologi sistem informasi akuntansi terhadap kinerja individual pada PT.Mayapada Auto Sempurna..

Penelitian yang dilakukan kepada karyawan PT.Mayapada Auto Sempurna dengan populasi berjumlah 60 orang dan sampel yang di ambil sebanyak 43 orang. Data dikumpulkan dengan cara menyebarkan kuesioner kepada para karyawan yang menggunakan sistem informasi akuntansi dan teknologi informasi. Teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda dengan software SPSS 22.0.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial dan secara simultan, efektivitas penggunaan teknologi SIA dan kepercayaan atas teknologi SIA memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja individual.

Kata Kunci : efektivitas penggunaan, kepercayaan, kinerja individual.

EFFECT OF USE EFFECTIVENESS AND TRUST ON ACCOUNTING
INFORMATION SYSTEM TECHNOLOGY ON INDIVIDUAL
PERFORMANCE IN PT.MAYAPADA AUTO SEMPERNA

ABSTRACT

By:

YULITA RIYANTI

155310361

This study aims to obtain empirical evidence about the effect of the effectiveness of use and trust in accounting information system technology on individual performance at PT.Mayapada Auto Sempurna.

Research conducted on PT.Mayapada Auto Sempurna employees with a population of 60 people and the sample taken as many as 43 people. Data is collected by distributing questionnaires to employees who use accounting information systems and information technology. Data analysis techniques using multiple linear regression with SPSS 22.0 software.

The results showed that partially and simultaneously, the effectiveness of the use of SIA technology and trust in SIA technology had a significant effect on individual performance.

Keywords: effectiveness of use, trust, individual performance.

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarokatuh...

Puji syukur kehadiran Allah SWT diiringi shalawat dan salam kepada Nabi Muhammad SAW, penulis menyadari berkat rahmat dan karunianya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Efektivitas Penggunaan Dan Kepercayaan Atas Teknologi Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Individual Pada PT. Mayapada Auto Sempurna”** dapat disusun dengan baik.

Skripsi ini ditulis untuk memenuhi syarat meraih gelar sarjana pada Strata Satu (S1) Program Studi Akuntansi Universitas Islam Riau. Penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bantuan, dukungan dan bimbingan serta arahan dari berbagai pihak. Oleh karena itu penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak **Drs. Abrar, M.Si.,Ak.,CA.** Selaku Dekan fakultas ekonomi universitas islam riau.
2. Ibu **Dra. Eni Wahyuningsih, M.Si.,Ak.,CA.** selaku ketua jurusan akuntansi fakultas ekonomi unversitas islam riau.
3. Ibu **Hj. Siska, SE.,M.Si.,Ak.,CA.** Selaku pembimbing, penulis mengucapkan banyak terimakasih atas waktu yang diluangkan untuk membantu penulis menyelesaikan skripsi ini.
4. Bapak **Dr. H. Zulhelmi, SE.,M.Si.,Ak.,CA** selaku pembimbing akademis yang telah mengarahkan dan memberikan penulis masukan selama perkuliahan.

5. Bapak/Ibu dosen semuanya selaku staf pengajar di Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang telah memberikan ilmunya kepada penulis selama perkuliahan penulis di Fakultas Ekonomi.
6. Untuk **bapak ku tercinta Yunarsyid** terimakasih untuk selalu mendukung, mendoakan dan menasehati dalam segala hal. Serta untuk kesabaran bapak menunggu lili dapat mewujudkan keinginanmu.
7. Untuk **ibuku tercinta almh. Suhartini** terimakasih untuk doanya. Ini semua lili persembahkan untuk ibu. Terimakasih telah menunggu lama dan semoga ibu bangga karena lili udah bisa mencapai keinginan ibu. Lili yakin dari atas sana ibu pasti melihat bagaimana perjuangan anakmu ini. Lili rindu ibu.
8. Untuk **adik ku tersayang Puspa Aulia** terimakasih telah menemani selama ini dan juga telah mendengarkan keluh kesah dalam menyelesaikan ini.
9. Untuk teman teman baikku **Sri Mardiani, Meidia Zulma Asri, Rezy Defilla, dan Cesi** yang telah memberikan dukungan hiburan bantuannya dan segala kenangan yang tak terlupakan.
10. Untuk sahabat ku **Septia Depi, Citra Sari Safitri, Putri Aisah** yang telah menghibur, mendukung serta memberikan hari-hari indah bagi penulis . i love you all.
11. Untuk **akuntansi S1 2015 kelas F**. Terimakasih untuk segala kenangan selama perkuliahan.
12. **PT. Mayapada Auto sempurna** yang telah berpartisipasi.

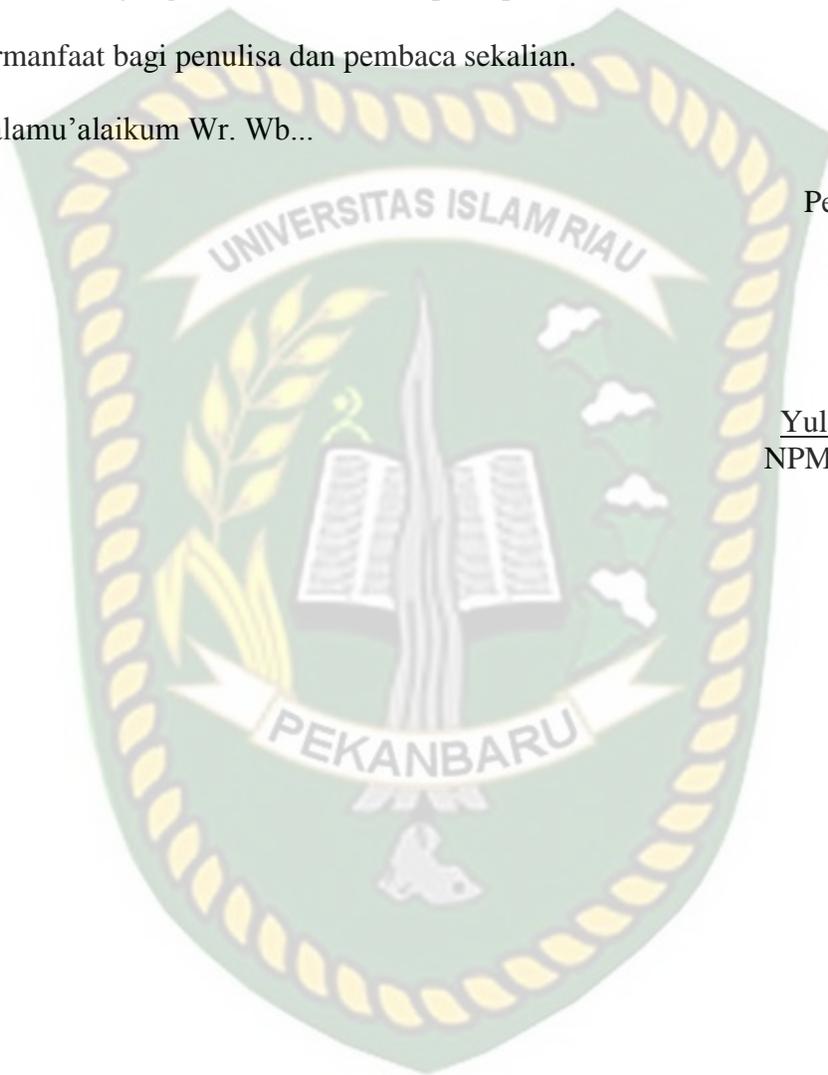
Semoga kebaikan dan keikhlasan yang telah mereka semua berikan untuk penulis akan mendapat balasan satimpal dari Allah SWT dalam bentuk yang jauh lebih baik dari yang mereka berikan kepada penulis, Amin. Mudah mudahan skripsi ini bermanfaat bagi penulisa dan pembaca sekalian.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb...

Pekanbaru,

Penulis

Yulita Riyanti
NPM. 155310361

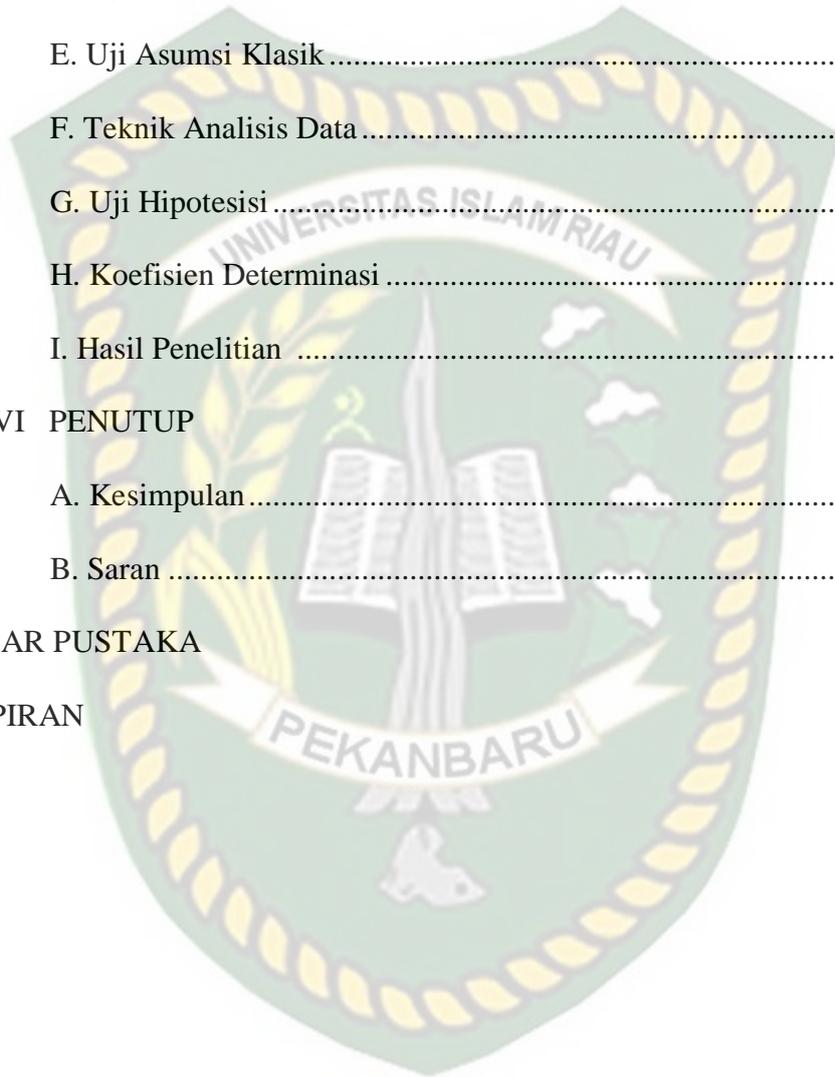


DAFTAR ISI

ABSTRAK.....	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL.....	vi
DAFTAR GAMBAR	v
DAFTAR LAMPIRAN.....	vi
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Perumusan Masalah	8
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian	9
D. Sistematika Penelitian.....	9
BAB II TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS	
A. Telaah Pustaka	
A. Kinerja individual	12
B. Pengertian informasi	20
C. Pengertian teknologi informasi	21
D. Pengertian sistem informasi	22
E. Penertian sistem informasi akuntansi	24
F. Efektivitas penggunaan SIA	27
G. Kepercayaan teknologi sistem informasi	28
H. Hubungan antara teknologi sistem informasi dengan	

	kinerja individual	29
	I. Hubungan antara kepercayaan	
	teknologi system informasi dengan	
	kinerja individual.	30
	J. Penelitian terdahulu	31
	B. Hipotesis	35
BAB II	METODE PENELITIAN	
	A. Lokasi dan Objek Penelitian.....	35
	B. Operasional Variabel Penelitian	35
	C. Populasi dan Sampel.....	37
	D. Jenis dan Sumber Data.....	38
	E. Teknik Pengumpulan Data.....	38
	F. Uji Kualitas Data.....	39
	G. Uji Asumsi Klasik.....	40
	H. Teknik Analisis Data	41
	I. Pengujian Hipotesis.....	41
	J. Koefisien Determinasi.....	42
BAB IV	GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN	
	A. Gambaran perusahaan.....	45
	B. Struktur Organisasi	46
BAB V	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
	A. Hasil Penelitian.....	48

B. Karakteristik Responden.....	48
C. Statistik Deskriptif	50
D. Uji Kualitas Data	51
E. Uji Asumsi Klasik.....	53
F. Teknik Analisis Data	55
G. Uji Hipotesisi	55
H. Koefisien Determinasi	57
I. Hasil Penelitian	59
BAB VI PENUTUP	
A. Kesimpulan.....	62
B. Saran	63
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	



DAFTAR TABEL

Tabel II.1	: Daftar Penelitian Terdahulu
Tabel III.1	: Daftar Sampel
Tabel V.1	: Rincian Pembagian Dan Pengumpulan Kuesioner
Tabel V.2	: Jenis Kelamin Statistik Deskriptif
Tabel V.3	: Tingkat Pendidikan
Tabel V.4	: Lama bekerja
Tabel V.5	: <i>Descriptive Statistics</i>
Tabel V.6	: Uji Validitas
Tabel V.7	: Uji Reliabilitas
Tabel V.8	: One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test
Tabel V.9	: <i>Coefficients</i>
Tabel V.10	: Uji t
Tabel V.11	: ANOVA
Tabel V.12	: <i>Model Summary</i>

DAFTAR GAMBAR

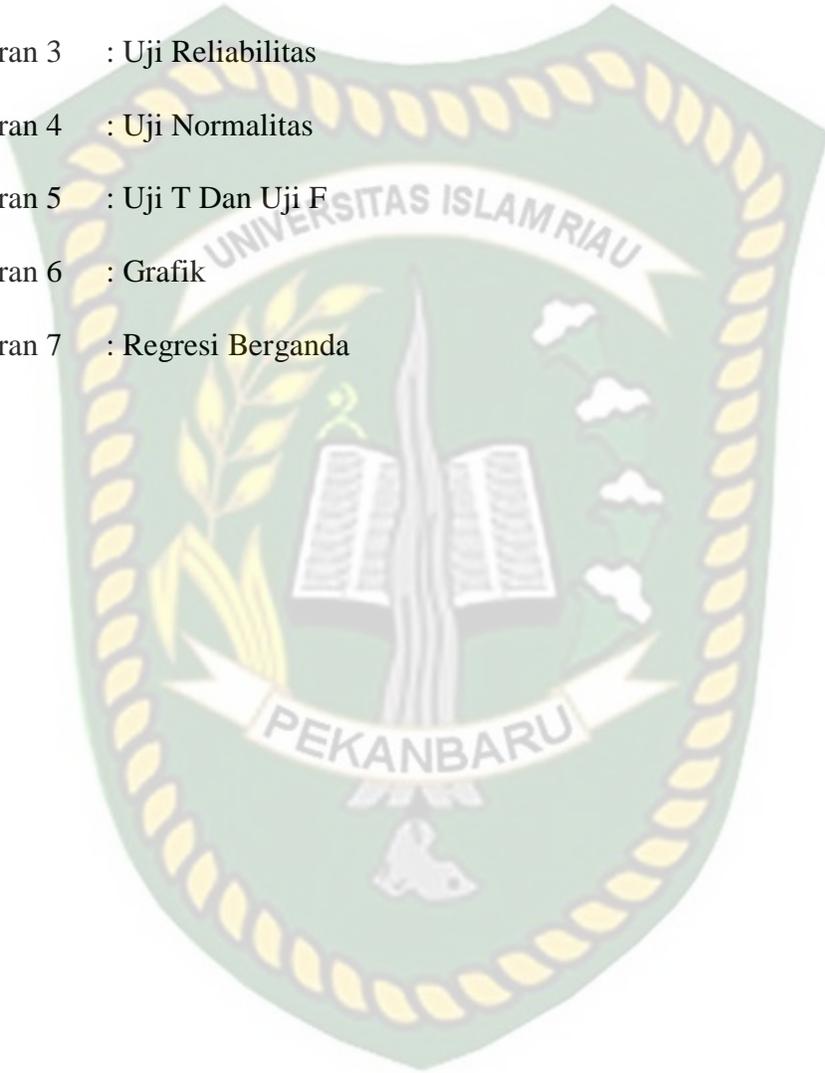
Gambar II.1 : Hipotesis Penelitian



Dokumen ini adalah Arsip Milik :
Perpustakaan Universitas Islam Riau

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Tabulasi Data
- Lampiran 2 : Uji Validitas
- Lampiran 3 : Uji Reliabilitas
- Lampiran 4 : Uji Normalitas
- Lampiran 5 : Uji T Dan Uji F
- Lampiran 6 : Grafik
- Lampiran 7 : Regresi Berganda



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dewasa ini penggunaan teknologi sistem informasi akuntansi menjadi lebih mudah. Informasi yang dihasilkan pun dapat diperoleh dengan baik. Hal itu akan dapat mempengaruhi kinerja karyawan di dalam organisasi tersebut. Kinerja yaitu tingkat keberhasilan maupun kegagalan yang di capai oleh seseorang dalam melakukan pekerjaannya. Kinerja tersebut berhubungan langsung dengan tingkah laku manusia. Semakin baik kinerja seorang karyawan maka akan dapat juga mempengaruhi tingkat kemajuan sebuah perusahaan. Menurut Fajar (2017:16) kinerja merupakan suatu sistem formal dan terstruktur untuk mengukur, menilai, dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan dan perilaku kerja. Penilaian kinerja ini berfokus untuk mengetahui seberapa produktif seorang karyawan dan apakah ia bisa bekerja sama atau lebih efektif pada masa yang akan datang. Dalam menciptakan kinerja yang baik perlu adanya kemampuan dari seorang karyawan itu sendiri. Kemampuan itulah yang nantinya akan mendorong apakah kinerja karyawan itu dapat dikatakan baik atau buruk. Kemampuan ini tidak hanya soal seberapa mampu dalam menguasai suatu teknologi yang dipakai oleh perusahaan tersebut tapi juga tentang kemampuan yang terkait dengan ilmu yang bersangkutan dengan pekerjaannya. Kemampuan seorang yang baik maka akan menciptakan kinerja yang baik pula demikian sebaliknya kemampuan yang buruk yang dimiliki oleh seorang karyawan maka akan memundurkan kinerja karyawan tersebut.

Seseorang karyawan tidak akan mampu bekerja dengan baik jika tidak memiliki kemampuan untuk mengerjakan pekerjaan tersebut meskipun pekerjaan itu dapat selesai dikerjakan, namun tidak membuahkan hasil yang memuaskan (Rivai, dkk., 2010: 30).

Pengukuran kinerja dapat dikatakan baik apabila telah mencapai kriteria yang ditetapkan. Tanpa adanya kriteria tersebut maka kinerja karyawan maupun satu organisasi tidak dapat dikatakan baik atau buruk. kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolok ukur keberhasilannya (Moehariono, 2012: 95). Dalam hal ini tolak ukur dalam pengukuran kinerja sangatlah penting. Saat kriteria suatu kinerja yang ditetapkan tercapai maka kinerja karyawan itu dapat dikatakan baik dalam pekerjaannya. Penilaian kinerja dapat diukur dengan melihat kriteria produktivitas seseorang karyawan, keefektivitasannya dalam bekerja, kuantitas dan kualitas kerjanya serta bagaimana pelayanannya terhadap orang lain (customer). kriteria tersebut yang nantinya akan mengukur seberapa baiknya kinerja seorang karyawan yang bekerja dalam sebuah instansi yang bersangkutan.

Pengukuran tingkat kinerja karyawan juga bisa dinilai dari seberapa puas seseorang dalam bekerja. Kepuasan karyawan itu sendiri tidak terlepas dari beberapa faktor yaitu pekerjaan yang menantang secara mental, penghargaan yang sesuai, kondisi kerja yang mendukung, dan kolega yang suportif. Semakin baik kepuasan seorang karyawan dalam menjalankan pekerjaan maka itu akan membawa dampak yang positif juga untuk perusahaan maupun organisasi tersebut. Kinerja karyawan yang baik nantinya juga akan berpengaruh terhadap kepuasan pelanggan yang

dilayaninya dan hal ini akan dapat menakibatkan profit dalam perusahaan akan meningkat.

Kebutuhan informasi merupakan kebutuhan dasar bagi manusia maupun organisasi. Informasi yang di dapatkan atau diperoleh akan dipergunakan sebagai pengambilan keputusan. Begitu juga informasi akuntansi yang merupakan hal penting bagi organisasi yang akan digunakan sebagai pengambilan keputusan oleh manajemen.

Pada era globalisasi seperti sekarang ini, teknologi informasi telah banyak digunakan dalam berbagai bidang. Teknologi informasi telah menjadi pilihan utama untuk menciptakan sistem informasi dalam organisasi yang tangguh dan mampu melahirkan keunggulan kompetitif ditengah persaingan yang semakin ketat. Teknologi informasi digunakan sebuah organisasi untuk dapat menghasilkan informasi yang cepat dan akurat.

Dalam memproses suatu teknologi informasi tersebut memerlukan sistem. Tanpa adanya sistem yang baik maka informasi yang dihasilkan juga belum tentu dapat baik. Dan sistem juga dapat membuat pekerjaan menjadi lebih mudah dan menghemat waktu dalam menghasilkan informasi. menurut Kasman dan Yohanas (2011:1) , system informasi adalah seperangkat komponen yang saling berhubungan yang berfungsi mengumpulkan, memproses, menyimpan, dan mendistribusikan informasi untuk mendukung pembuatan keputsan dan pengawasan dalam organisasi.

Perkembangan tekhnologi sistem informasi saat ini semakin pesat. Terutama dalam bidang akuntansi. Tekhnologi ini diperlukan untuk mengasilkan informasi

akuntansi yang lebih akurat serta menghasilkan informasi yang lebih cepat. Semakin cepat informasi yang di terima maka semakin cepat juga keputusan yang dapat ditentukan oleh manajemen.

Dalam dunia bisnis, suatu organisasi harus mempunyai teknologi sistem informasi. Sistem informasinya pun juga harus selalu diperbaharui agar pekerjaan sistem tidak menjadi ketinggalan jaman. Pembaharuan sistem tersebut juga dibutuhkan agar informasi yang di dapatkan adalah informasi yang lengkap dan dibutuhkan serta akan menjadi kepuasan sendiri oleh para penggunanya. Menurut (radityo dan Zulaikha, 2007) dalam (Maulina, putrid :2016) kepuasan pemakai sistem adalah respon pemakai terhadap penggunaan sistem informasi. pentingnya teknologi informasi bagi keberhasilan organisasi secara keseluruhan memperluas peran fungsi sistem informasi. Handoko (1999 dalam Puguh : 2015) mengemukakan bahwa efektivitas adalah kemampuan untuk memilih tujuan yang tepat atau peralatan yang tepat untuk pencapaian tujuan yang telah ditetapkan, menyangkut bagaimana melakukan pekerjaan yang benar. Yamit (1998 dalam puguh :2015) mendefinisikan efektivitas sebagai suatu ukuran yang memberikangambaran seberapa jauh target dapat tercapai, baik secara kualitas maupun waktu, orientasinya adalah pada keluaran (*output*) yang dihasilkan.

Berdasarkan hal yang di kemukakan, efektivitas adalah memilih tujuan yang tepat sehingga apayang di tetapkan maka akan tercapai. Dalam mencapai tujuan tersebut dalam efektivitas juga memnfaatkan waktu dan kualitas sumberdaya yang

baik untuk dapat melihat seberapa jauh target yang dapat dicapai dari tujuan yang telah ditetapkan.

Dalam suatu organisasi efektivitas penting adanya selain untuk mencapai tujuan yang baik penggunaan yang baik akan teknologi informasi yang baik juga perlu diperhatikan. Efektivitas dalam hal ini yaitu seberapa mampu pemakai teknologi tersebut dalam menggunakannya dana seberapa mampunya untuk memproses data menjadi suatu informasi yang berguna baik internal maupun eksternal. Menurut Jumaili (2005) mengemukakan bahwa secara umum, efektivitas penggunaan atau pengimplementasian teknologi sistem informasi dalam suatu perusahaan dapat dilihat dari kemudahan pemakai dalam mengidentifikasi data, mengakses data dan menginterpretasikan data tersebut. Data dalam sistem informasi tersebut seharusnya merupakan data yang terintegrasi dari seluruh unit perusahaan atau organisasi sehingga dapat digunakan untuk berbagai kebutuhan tugas dalam perusahaan.

Dalam penggunaan teknologi sistem informasi perlu adanya kepercayaan terhadap sistem yang digunakan atau dipakai. Karena kepercayaan itu adalah hal yang dapat membuat pemakai yakin akan informasi yang dihasilkan oleh sistem tersebut. Tanpa adanya kepercayaan maka pemakai akan selalu ragu ragu terhadap informasi yang dihasilkan sistem tersebut. Sari (2009 dalam kurnia:2017) menyatakan Kepercayaan terhadap teknologi sistem informasi dalam mengevaluasi kinerja individu diperlukan oleh manajemen untuk memastikan bahwa teknologi sistem informasi berbasis komputer yang digunakan dapat dipakai untuk mengendalikan kinerja bawahan.

Kepercayaan atas penerapan sistem informasi akauntansi juga perlu adanya. Hal ini di karenakan kepercayaan akan meningkat kan kinerja auditor internal dalam organisasi. Dia akan merasa bahwa pekerjaanyang dikerjakan dengan menggunakan sistem informasi akuntansi tersebut akan menghasilkan informasi akuntansi yang dapat dipercaya dan dapat dipertanggung jawabkan.

Fenomena yang terjadi dizaman yang semakin canggih dan modern ini membuat berbagai perusahaan berlomba lomba untuk meningkatkan produk yang mereka hasilkan. Tak terkecuali pada perusahaan yang bergerak dibidang otomotif. Banyaknya dealer-dealer yang ada membuat Perusahaan-perusahaan tersebut berlomba lomba untuk dapat meningkatkan teknologi informasi yang memiliki koneksi tinggi dan canggih sehingga dapat saling terhubung antar perusahaan mereka diberbagai negara. Hal ini dilakukan agar dapat memperoleh informasi yang cepat tentang bagaimana perubahan dan perkembangan dalam dunia otomotif yang mana informasi tersebut digunakan untuk pengembangan produk mereka. Kemajuan teknologi infomasi yang mereka punya juga akan memeudahkan mereka dalam memperoleh data-data penjualan dari seluruh perusahaan.

Saat ini tidak hanya perusahaan-perusahaan besar saja yang selalu meperbaharui teknologi informasi mereka. Bahkan perusahaan kecil, bengkel-bengkel kecil yang dulunya mereka melakukan pencataatan secara manual dan masih mnggunakan buku kini mulai meningkat dengan menggunakan teknologi sebagai alat untuk memeudahkan dan mempercepat proses kerja mereka.

Maria M. Ratna Sari (2009) meneliti tentang pengaruh efektifitas penggunaan dan kepercayaan terhadap teknologi sistem informasi akuntansi terhadap kinerja individual. Adapun objek penelitian ini adalah pasar swalayan di kota Denpasar. Hasil penelitian menunjukkan bahwa efektifitas penggunaan teknologi sistem informasi dan kepercayaan terhadap teknologi system informasi secara signifikan memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja individual.

Novia Fabiola Panggeso (2014) meneliti tentang efektivitas penggunaan dan kepercayaan atas sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan. Adapun objek dari penelitian ini yaitu Bank Sulselbar di Makassar. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepercayaan system informasi akuntansi terhadap peningkatan kinerja karyawan memiliki pengaruh yang positif.

Astri Widhawati (2018) meneliti tentang pengaruh efektivitas penggunaan sistem informasi akuntansi, budaya kerja, dan insentif terhadap kinerja karyawan. Adapun objek dari penelitian ini adalah bank perkreditan rakyat di kota Denpasar. Hasil penelitian menunjukkan bahwa efektifitas penggunaan sistem informasi akuntansi, budaya kerja, dan insentif terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh positif.

Ika Listiana (2017) melakukan penelitian tentang Pengaruh sistem informasi akuntansi dan sistem pengendalian internal terhadap kinerja Karyawan (studi kasus pada Kspss bina insan mandiri). Diambil hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa lingkungan pengendalian, penilaian resiko, informasi dan komunikasi, serta aktifitas pengendalian berpengaruh terhadap kinerja karyawan,

namun sistem informasi akuntansi dan pemantauan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian sebelumnya menunjukkan adanya pengaruh sistem informasi akuntansi terhadap kinerja individual. Namun dalam penelitian yang dilakukan oleh Ika Listiana menyatakan bahwa sistem informasi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja individual karyawan. Penelitian ini berfokus untuk menguji keterkaitan antara sistem informasi akuntansi dengan kinerja individual dengan objek yang berbeda.

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan diatas penulis mengajukan penelitian dengan judul **Pengaruh Efektivitas Penggunaan Dan Kepercayaan Atas Teknologi Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Individual Pada PT.Mayapada Auto Sempurna.**

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah teknologi sistem informasi akuntansi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. MAYAPADA AUTO SEMPURNA.
2. Apakah efektifitas penggunaan teknologi sistem informasi akuntansi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. MAYAPADA AUTO SEMPURNA.
3. Apakah kepercayaan atas teknologi sistem informasi akuntansi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. MAYAPADA AUTO SEMPURNA.

C. Tujuan Dan Manfaat Penelitian

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh efektivitas dan kepercayaan penggunaan teknologi sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan. Adapun hasil dari penelitian ini nantinya dapat memberi manfaat sebagai berikut:

- a. Bagi penulis
sebagai tambahan pengetahuan dan informasi tentang kemajuan teknologi informasi dan seberapa besar pengaruhnya terhadap kinerja individu karyawan.
- b. Bagi perusahaan
Agar dapat menjadi masukan dalam meningkatkan kinerja karyawan dengan memanfaatkan teknologi sistem informasi dengan sebaik baiknya.
- c. Bagi peneliti lainnya
Menambah wawasan dan pengetahuan tentang teknologi sistem informasi serta dapat juga digunakan sebagai bahan referensi peneliti lain yang ingin melakukan penelitian dengan topik yang sama.
- d. Bagi karyawan
Diharapkan para karyawan dapat memanfaatkan teknologi sistem informasi dengan baik dan memberikan dampak positif dalam peningkatan kinerja.

D. Sistematika Penelitian

Untuk memperoleh gambaran secara umum bagian-bagian yang akan dibahas dalam penelitian ini, maka penulis menguraikan secara ringkas isi masing masing bab sebagai berikut:

BAB I :PENDAHULUAN

Bab ini menjadi pengantar dan menjelaskan mengapa penelitian ini menarik untuk diteliti, apa yang diteliti, dan untuk apa penelitian ini dilakukan. Pada bab ini diuraikan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan serta manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II :TELAAH PUSTAKA

Bab ini menjelaskan secara teoritis mengenai teori-teori yang menjadi sumber terbentuknya suatu hipotesis, juga acuan untuk melakukan penelitian. Dalam bab ini akan di kemukakan tentang landasan teoritis penelitian terdahulu, kerangka pemikiran serta hipotesis.

BAB III :METODE PENELITIAN

Dalam bab ini diuraikan berbagai hal diantaranya sampel penelitian, variabel penelitian, metode penelitian serta metodologi analisis yang digunakan.

BAB IV :GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Bab ini menguraikan tentang gambaran umum perusahaan.

BAB V :HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini mengemukakan tentang hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, menguraikan, menganalisis, dan mengevaluasi hasil penelitian tersebut.

BAB VI :PENUTUP

Bab ini berisikan kesimpulan dan saran.

BAB II

TELAAH PUSTAKA

A. Kinerja Individual

Kegiatan organisasi dalam mencapai misi dan tujuannya adalah sangat bergantung pada manusia yang mengelola organisasi itu. Oleh sebab itu karyawan tersebut harus dikelola sedemikian rupa sehingga berdaya guna dan berhasil guna dalam mencapai misi dan tujuan organisasi (Soekidjo Notoatmodjo: 1998,108). Oleh sebab itu evaluasi kinerja sangat dibutuhkan oleh sebuah instansi dalam rangka pengembangan sumber daya manusia. Semakin bagus kinerja suatu individu maka hal itu akan meningkatkan keberhasilan suatu instansi perusahaan nantinya. Kegiatan penilaian kinerja ini dapat memperbaiki keputusan manajer dan memberikan umpan balik kepada para karyawan tentang kegiatan mereka. Penilaian kinerja ini akan sangat bermanfaat bagi suatu organisasi diantaranya peningkatan kinerja, kesempatan kerja yang adil, kebutuhan pelatihan pengembangan, penyesuaian kompensasi, keputusan promosi dan demosi, kesalahan kesalahan desain pekerjaan, penyimpangan proses rekrutmen dan seleksi. Dalam penilaian kinerja perlu adanya ukuran. Agar penilaian mencapai tujuan maka ada 2 hal yang perlu diperhatikan, yaitu 1) penilaian harus mempunyai hubungan dengan pekerjaan (*job related*), 2) adanya standar pelaksanaan kerja. (Soekidjo Notoatmodjo:1998,134). Adanya Fasilitas yang canggih dan lengkap bukan merupakan jaminan akan keberhasilan suatu instansi perusahaan tanpa diimbangi kualitas dari karyawan yang akan memanfaatkan fasilitas tersebut.

Kinerja yang meningkat dapat dilihat dari cara mereka bekerja dengan penuh semangat dan kepercayaan diri.

Penilaian kinerja individu sesungguhnya merupakan usaha untuk mencari bukti-bukti tentang kualitas kinerja seorang pegawai. Bukti nyata yang didapat dari proses penilaian kinerja tidak hanya berguna untuk keperluan pembinaan karir pegawai, tetapi juga untuk keperluan lainnya seperti menentukan bonus, mencari masukan untuk menentukan suatu kebijakan dan lain-lain. Menurut Bela Retriana (2013) kinerja individual adalah pencapaian serangkaian tugas oleh pemakai teknologi informasi. kinerja yang semakin tinggi melibatkan kombinasi dan peningkatan efisiensi, efektifitas, produktivitas dan kualitas. Suatu kinerja yang baik akan tercapai jika individu dapat memenuhi kebutuhan individu dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas. Pentingnya penilaian kinerja dilakukan untuk mengetahui secara tepat apa yang sedang di hadapi dan target apa yang telah dicapai oleh setiap individu karyawan. Sehingga dengan adanya penilaian kinerja dapat dijadikan tolak ukur dalam menyusun rencana dan strategi yang akan dilakukan oleh perusahaan organisasi untuk selanjutnya. Edy Sutrisno (2009:2) mengatakan bahwa pada dasarnya, sumberdaya manusia adalah sumberdaya yang sangat dibutuhkan oleh organisasi. sebab sumberdaya manusia adalah sumberdaya yang paling berperan aktif terhadap jalannya suatu organisasi dan proses pengambilan keputusan.

Di era digital saat ini kebanyakan orang bekerja menggunakan teknologi. Teknologi akan membantu mempercepat sebuah pekerjaan. Teknologi yang digunakan dalam membantu pekerjaan mereka tentunya juga akan mempengaruhi

kinerja serta perilaku kerja mereka. Oleh karena itu diperlukan adanya evaluasi kerja dalam suatu organisasi. Menurut Stephen P. Robbins (2002:123-124) evaluasi kerja adalah proses dimana organisasi menilai prestasi kerja karyawan. Aktivitas ini dapat memberikan umpan balik dan koreksi dalam pengambilan keputusan organisasi tentang pelaksanaan kerja mereka.

Karyawan merupakan salah satu kunci utama jalannya suatu organisasi perusahaan secara efektif dan efisien. Untuk itu pengevaluasian dan penilaian suatu kinerja karyawan sangat diutamakan karena ini akan berdampak pada keberhasilan perusahaan. Semakin baik kinerja seluruh karyawan yang terdapat dalam sebuah organisasi maka akan semakin baik pula organisasi tersebut dan sebaliknya apabila kinerja karyawannya buruk maka akan berdampak buruk juga pada suatu organisasi tersebut. Menurut (Tjhai Fung jin, 2003) kinerja yang semakin tinggi melibatkan kombinasi dari peningkatan efisiensi, peningkatan efektivitas, peningkatan produktivitas dan peningkatan kualitas. Untuk dapat meningkatkan kinerja ketingkat yang lebih tinggi maka aktifitas kerja harus dapat diidentifikasi dan di analisis.

Pentingnya pengukuran kinerja individual sangat diperlukan. Hal ini berguna untuk meminimalisir permasalahan yang terjadi di suatu perusahaan khususnya masalah sumber daya manusia. Menurut Payaman J. Simanjuntak (2005:127=129) terdapat beberapa metode yang dapat dilakukan dalam menilai atau mengukur kinerja di antaranya yaitu:

a. Rating scale

Penilaian prestasi metode ini didasarkan pada suatu skala dari sangat baik, baik, cukup, kurang baik, dan jelek. Bentuk ini sangat umum digunakan oleh organisasi. Evaluasi ini membandingkan hasil pekerjaan karyawan dengan faktor kriteria yang dianggap penting bagi pelaksanaan kerja tersebut. Adapun unsur yang dinilai yaitu: inisiatif, kehadiran, kerja sama, kuantitas kerja, kualitas kerja.

b. Checklist

Penilaian yang dilakukan pada satu standar untuk kerja yang sudah dideskripsikan terlebih dahulu, kemudian penilai memeriksa apakah karyawan sudah mengerjakannya. Standar-standar untuk kerja meliputi : karyawan hadir dan pulang tepat waktu, karyawan bersedia bila diminta untuk lembur, karyawan patuh pada atasan dan lain-lain.

c. Critical insident technique

Merupakan penilaian yang didasarkan pada perilaku khusus yang dilakukan di tempat kerja dan kemudian mencatat perilaku-perilaku yang baik maupun yang tidak baik.

d. Penilaian diri sendiri

Penilaian diri sendiri adalah penilaian karyawan untuk diri sendiri dengan harapan pegawai tersebut dapat mengidentifikasi aspek aspek perilaku kerja yang perlu diperbaiki pada masa yang akan datang.

e. Management by objective (MBO)

MBO adalah sebuah program manajemen yang mengikut sertakan karyawan dalam proses pengambilan keputusan untuk menentukan tujuan-tujuan yang akan dicapai, prosedurnya yaitu: atasan mengkonfirmasi tujuan yang akan dicapai unit kerjanya, kemudian setiap individu menentukan tujuan, setelah itu atasan dapat membantu dengan memberikan umpan balik.

Untuk dapat menciptakan sumber daya manusia dengan kinerja yang baik maka tidak akan terlepas dari pendidikan dan pelatihan untuk semakin meningkatkan kemampuan yang dimiliki oleh seorang karyawan. Dengan kemajuan ilmu dan teknologi jelas akan mempengaruhi suatu organisasi. Maka diperlukan karyawan yang mampu memanfaatkan teknologi tersebut. Oleh sebab itu untuk meningkatkan kemampuan karyawan dalam hal teknologi maka perlu adanya pelatihan untuk lebih memahaminya.

Dalam pengukuran kinerja perlu adanya indikator yang nantinya akan memudahkan. Indikator tersebutlah yang nantinya akan digunakan dalam proses penghitungan dan penetapan baik buruknya kinerja seorang karyawan. Apabila segala indikator tersebut terpenuhi maka karyawan tersebut dapat dikatakan memiliki kinerja yang baik yang nantinya akan membawa dampak positif bagi kelangsungan hidup perusahaan.

Menurut Robbins, (2006:260) mengemukakan ada beberapa indikator kinerja yaitu:

1. Produktivitas

Suatu ukuran bagaimana baiknya sumber daya diatur dan dimanfaatkan untuk mencapai hasil yang maksimal.

2. Efektivitas Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumberdaya.
3. Kualitas
kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
4. Kuantitas
Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan yang dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
5. kemandirian
Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

adapun penjelasan dari berbagai indikator antara lain:

1. Produktivitas

Menurut herjanto produktivitas merupakan suatu ukuran yang menyatakan bagaimana baiknya sumber daya diatur dan dimanfaatkan untuk mencapai hasil yang optimal. produktivitas dapat digunakan sebagai tolak ukur keberhasilan suatu industri dalam menghasilkan barang atau jasa. Sehingga semakin tinggi perbandingannya, berarti semakin tinggi produk yang dihasilkan. Ukuran ukuran

produktivitas bisa bervariasi, tergantung pada aspek-aspek output dan input yang digunakan sebagai agregat dasar. Salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja yaitu motivasi. Motivasi ini dipengaruhi lagi oleh faktor internal maupun eksternal. Salah satu faktor eksternal yang mempengaruhinya yaitu kesejahteraan karyawan, penghargaan, lingkungan kerja, masa kerja, serta pendidikan dan latihan kerja. Apabila seluruh faktor atau sebagian besar faktor terpenuhi maka akan meningkatkan motivasi seorang karyawan untuk berkerja dan ini juga akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

2. Efektivitas

Menurut Sondang (2004) dalam othenk (2008:4) efektivitas adalah pemanfaatan sumber daya, sarana dan prasarana dalam jumlah tertentu yang secara sadar ditetapkan sebelumnya untuk menghasilkan sejumlah barang atau jasa kegiatan yang di ajalkannya. Jadi, dapat disimpulkan bahwa konsep efektivitas penggunaan merupakan hasil membuat keputusan yang mengarahkan dan melakukan sesuatu dengan benar, yang membantu untuk pencapaian tujuan. Efektivitas merupakan salah satu faktor penting dalam penilaian kinerja karyawan. Dalam hal ini mengarah pada kepercayaan diri seseorang dalam menerapkan teknologi yang digunakan. Keefektifitasan dalam bekerja juga akan meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan. Apabila seorang karyawan merasa efektif dalam bekerja maka akan memengaruhi kualitas kerjanya.

3. Kualitas kerja

Menurut Anwar Prabu (2009:75) menyatakan bahwa kualitas merupakan seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan. Dalam hal ini diperlukan adanya kesesuaian kerja. Jika seorang karyawan ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan kemampuannya maka ia akan lebih giat dalam bekerja dan akan berupaya dalam meningkatkan kualitasnya dalam bekerja. Sebaliknya jika seorang karyawan diberi pekerjaan yang tidak sesuai pada kemampuannya maka ia akan cenderung malas malasan sehingga akan berakibat pada kualitas kerja yang rendah dan kinerja yang jauh dikatakan baik.

4. Kuantitas

Menurut Anwar Prabu (2009,75) menyatakan bahwa kuantitas itu adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu hari. Hal ini merupakan kesesuaian jam kerja. Hal ini berkaitan dengan kondisi fisik dan kemampuan tubuh sebagai manusia yang mana manusia butuh istirahat setelah capek bekerja. misalnya dalam suatu perusahaan menetapkan jam kerja selama 12 jam perhari dengan insentif sekian. Apabila pegawai bekerja melebihi jam tersebut maka akan diberi bonus. Hal ini mungkin dapat dimaklumi, namun berbeda jika pegawai bekerja dengan jam kerja melebihi waktu yang telah ditetapkan serta insentif yang tidak sesuai dan beban pekerjaan yang dua kali lebih berat maka lama kelamaan pegawai tersebut akan kecapekan, drop yang mana ini akan membuat kerjanya terbengkalai bahkan resign dari pekerjaan tersebut. Hal ini tentunya akan merugikan perusahaan apalagi jika kinerja karyawan itu sangat baik.

5. Kemandirian

Sebagai pengertian kemandirian yang dinyatakan oleh Robbins yaitu memiliki komitmen terhadap instansi dan tanggung jawab terhadap kantor. Maksudnya ialah seorang karyawan harus memiliki niat atau komitmen terhadap suatu instansi tempatnya bekerja. Komitmen tersebut bisa berupa hal untuk memajukan perusahaan tersebut. Apabila pegawai memiliki niat yang kuat maka ia akan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya dan akan memberikan yang terbaik bagi perusahaan. Sebab salah satu penentu baik buruknya perusahaan adalah dari penilaian kinerja sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan tersebut.

B. Pengertian informasi

Informasi merupakan bagian terpenting dalam kehidupan manusia dalam bersosialisasi. Informasi dikatakan penting karena dengan adanya informasi maka seseorang dapat dengan mudah dalam pengambilan keputusan. Menurut William (2007) menyatakan bahwa informasi adalah data yang telah dirangkum atau dimanipulasi dalam bentuk lain untuk tujuan pengambilan keputusan. Tanpa adanya informasi maka seseorang akan susah dalam menentukan keputusan yang tepat.

Menurut Rochaeaty, Z. Ridwan dan Setyowati (2013:6) kualitas dari suatu informasi tergantung dari tiga hal, yaitu:

- a. "Akurat, berarti informasi bebas dari kesalahan-kesalahan dan tidak menyesatkan. Akurat juga berarti informasi harus jelas mencerminkan maksudnya. Informasi harus akurat karena dari sumber informasi sampai ke

penerima informasi kemungkinan banyak terjadi gangguan yang dapat merusak atau merusak informasi tersebut.

- b. Tepat pada waktunya, berarti informasi yang datang pada penerima tidak boleh terlambat. Informasi yang sudah usang tidak akan mempunyai nilai lagi. Karena informasi merupakan landasan di dalam pengambilan keputusan. Bila pengambilan keputusan terlambat, maka dapat berakibat fatal untuk organisasi. Dewasa ini mahalnya nilai informasi di sebabkan harus cepatnya informasi tersebut di dapatkan, sehingga di perlukan teknologi-teknologi mutakhir untuk mendapatkan, pengolah dan pengirimannya.
- c. Relevan, berarti informasi tersebut mempunyai manfaat untuk pemakaiannya. Relevansi informasi untuk tiap-tiap orang satu dengan yang lainnya berbeda. Misalnya informasi mengenai sebab musabab kerusakan mesin produksi kepada akuntan perusahaan adalah kurang relevan dan akan lebih relevan bila ditunjukkan kepada ahli teknik perusahaan.”

C. Pengertian Teknologi Informasi

Informasi pada umumnya menjadi hal yang sangat penting dalam kelangsungan hidup satu perusahaan. Dizaman yang semakin modern ini informasi dapat di hasil oleh satu teknologi yang akan menghasilkan informasi yang mungkin lebih akurat dibandingkan dengan menggunakan tehnik manual. Dengan adanya teknologi ini pun informasi yang dihasilkan pun akan menjadi lebih cepat di dapat dan tentunya keputusan yang akan di ambil akan lebih cepat juga untuk di putuskan. Menurut

Lucas (2000) dalam Abdul Kadir (2003:13) menyatakan bahwa teknologi informasi adalah segala bentuk teknologi yang di terapkan untuk memproses dan mengirimkan informasi dalam bentuk elektronik.

Pemanfaatan suatu teknologi buka hanya dapat mempercepat, mempermudah namun juga dapat meringankan suatu pekerjaan. Teknologi yang paling banyak digunakan oleh suatu perusahaan adalah tekhnologi komputer. Dalam suatu perusahaan dalam bidang apapun orang cenderung akan menggunakan teknologi ini untuk mempermudah pekerjaan mereka yang akan dibantu dengan aplikasi aplikasi yang terdapat di dalamnya. Menurut Oetomo (2002:45) teknologi informasi merupakan sebutan lain dari teknologi komputer, yang di khususkan untuk pengolahan data menjadi informasi yang berguna bagi organisasi. Keuntungan utama dari pemanfaatan teknologi ini adalah waktu menghasilkan lebih singkat dan komputer juga memiliki keuntungan proses yang sangat cepat untuk menghasilkan informasi dengan tingkat keakuratan yang tinggi.

D. Pengertian Sistem Informasi

Dalam suatu teknologi yang digunakan saat ini tidak lepas dari sistem yang dapat mengoperasikan sebuah teknologi tersebut. Sistem inilah yang nantinya akan memudahkan pemakai dalam bekerja. Sistem inilah nantinya juga akan mudah kan dalam memberikan informasi yang lebih akurat yang akan dijadikan acuan oleh manajemen untuk mengambil keputusan. Menurut Kasman dan Yohanas(2011:1) sistem informasi merupakan seperangkat komponen yang saling berhubungan yang

berfungsi mengumpulkan , memproses, menyimpan dan mendistribusikan informasi untuk mendukung pembuatan keputusan dan pengawasan dalam organisasi.

Sistem informasi bergantung pada sumber daya manusia, mesin, program, data serta jaringan untuk melakukan input, proses output, penyimpanan yang mengubah data menjadi informasi. Menurut George dan William (2004:6) istilah sistem informasi menyiratkan penggunaan teknologi komputer dalam suatu organisasi untuk menyediakan informasi bagi pengguna. Sistem informasi berbasis komputer merupakan satu rangkaian perangkat keras dan perangkat lunak yang di rancang untuk mentransformasi data menjadi informasi yang berguna.

Menurut Muhammad dan Amin (2002) menyatakan bahwa sistem informasi bukan hanya sekedar input, processing dan output semata. Untuk dapat merancang dan menggunakan sistem informasi maka kita perlu memahami lingkup sistem itu berda yaitu:

a. Organisasi

Sistem informasi adalah bagian dari organisasi. Pada beberapa perusahaan tanpa suatu sistem maka usahanya tidak bisa berjalan dengan baik. Elemen kunci dari organisasi ini adalah orang, struktur dan prosedur operasi dan lain lain. Struktur mengacu pada pembagian tugas menurut keahlian orang disetiap bagian. Orang yang ahli dalam bidangnya dipekrjakan dan dilatih untuk berbagai fungsi termasuk penjualan, pemasaran, manufaktur, keuangan, akuntansi dan lain sebagainya.

b. Manajemen

Manajemen menyelesaikan masalah-masalah bisnis dalam lingkungan, mereka membuat strategi organisasi untuk merespon dan mereka mengalikasikan sumber daya manusia dan keuangan untuk mencapai strategi dan mengkoordinasi pekerjaan. Mereka juga harus melatih kepemimpinan dan tanggung jawab.

c. Teknologi

Teknologi sistem informasi adalah suatu alat bagi manajer untuk menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan usahanya. Bahkan sekarang sistem informasi memainkan peran penting dalam organisasi. Banyak organisasi bisnis sangat bergantung pada kemampuan teknologi informasinya.

Sistem informasi dalam dunia bisnis dan pemerintahan mempunyai tiga tujuan utama:

1. Menyajikan informasi guna mendukung pengambilan keputusan
2. Menyajiakan informasi guna mendukung operasi harian
3. Menyajikan informasi yang berkenaan dengan kepengurusan. (Bodnar, George H, dan William, S. Hopwood : 2006)

E. Pengertian Sistem Informasi Akuntansi

Sistem informasi akuntansi memiliki peranan penting dalam proses kerja yang berhubungan dengan akuntansi.

Menurut George dan William (2004:3) system informasi akuntansi merupakan kumpulan sumberdaya , seperti manusia dan peralatan , yang dirancang untuk mengubah data keuangan dan data lainnya kedalam informasi. informasi tersebut di komunikasikan kepada para pembuat keputusan.SIA suatu organisasi memainkan peranan penting dalam membantu organisasi mengadopsi dan mempertahankan posisi strategis.Memcapai kesesuaian yang baik antar aktivitas membutuhkan pengumpulan data tiap aktivitas.

Suatu perusahaan sangat memerlukan akuntansi untuk mendapatkan informasi keuangan dari aktifitas bisnis yang dilakukannya. Dikaman yang serba teknologi ini akuntansi manual sudah di gantikan dengan akuntansi yang berbasis sistem yang dapat memudahkan dan menghemat waktu dalam melakukan pengolahan data akuntansi yang nantinya akan digunakan sebagai pengambilan keputusan oleh manajemen. Menurut Teguh Wahyono (2004:13) sistem informasi akuntansi adalah suatu komponen organisasi yang mengumpulkan, mengklasifikasikan, mengolah, menganalisis, dan mengkomunikasikan informasi finansial dan pengambilan keputusan yang relevan kepada pihak diluar dan didalam perusahaan.

Menurut Romney dan Steinbart (2015:11) terdapat enam komponen dari SIA :

1. orang yang menggunakan sistem,
2. Prosedur dan instruksi yang digunakan untuk mengumpulkan, memproses dan menyimpan data,
3. Data mengenai organisasi dan aktivitas bisnisnya,
4. perangkat lunak yang digunakan untuk mengolah data,
5. Infrastruktur teknologi informasi berupa komputer,

perangkat perifer, dan perangkat jaringan komunikasi yang digunakan dalam SIA, 6. Pengendalian internal dan pengukuran keamanan dan penyimpanan data SIA.

Semua yang diciptakan pasti memiliki fungsi dan tujuan baik itu pengaruh positif maupun negatif. Baik buruknya suatu hal yang diciptakan tergantung pada orang yang menggunakannya. SIA diciptakan untuk memudahkan dan mempercepat waktu dalam mengolah data berupa keuangan.

Menurut Mulyadi (2001 :19) terdapat lima fungsi utama dari SIA yaitu:

1. Pengumpulan data

Memasukkan data transaksi melalui formulir, mensahkan serta memeriksa data.

2. Pemrosesan data

Proses data terdiri dari pengubahan input menjadi output. Langkahnya yaitu:

- a. Pengklasifikasian

- b. Menyalin data ke dokumen atau ke media lain

- c. Mengurutkan data

- d. Pengelompokkan transaksi sejenis

- e. Menggabungkan dan mengkombinasikan dua atau lebih data

- f. Melakukan perhitungan

- g. Ringkasan atau penjumlahan data kuantitatif

- h. Membandingkan data

3. Manajemen data terdiri dari tiga tahap yaitu:

- a. tahap penyimpanan data
- b. pemutakhiran data
- c. pemunculan kembali data

4. pengendalian data

Mengendalikan control data yang cukup sehingga asset dari suatu perusahaan terjaga

5. Penghasiln informasi

Penghasil informasi yang menyediakan informasi yang cukup bagi pihak manajemen untuk melakukan perencanaan, mengeksekusi perencanaan dan pengontrolan aktivitas.

F. Efektivitas Penggunaan SIA

Efektivitas berasal dari kata efektif yang mengandung pengertian dicapainya keberhasilan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Efektivitas selalu terkait dengan hubungan antara hasil yang diharapkan dengan hasil yang sesungguhnya dicapai. Menurut Muasaroh (2010:13) efektivitas adalah suatu program yang dilihat dari aspek tugas atau fungsi, aspek rencana atau program, aspek ketentuan dan peraturan yang dilihat dari berfungsi atau tidaknya aturan yang telah dibuat dalam rangka menjaga berlangsungnya proses kegiatannya.

Efektivitas pada dasarnya mengacu pada sebuah keberhasilan atau pencapaian tujuan. Efektivitas merupakan salah satu dimensi dari produktivitas, yaitu mengarah

kepada pencapaian untk kerja yang manksimal, yaitu pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kantitias dan waktu.

Menurut Sondang (2004) dalam othenk (2008:4) efektivitas adalah pemanfaatan smber daya, sarana dan prasarana dalam jmlah tertentu yang secara sadar ditetapkan sebelumnya untuk menghasilkan sejumlah barang atau jasa kegiatan yang di jalankannya. Jadi, dapat disimpulkan bahwa konsep efektivitas penggunaan merupakan hasil membuat keputusan yang mengarahkan dan melakukan sesuatu dengan benar, yang membantu untuk pencapaian tujuan.

G. Kepercayaan Teknologi Sistem Informasi

Penerimaan teknologi oleh pemakai individual tidak terlepas dari kepercayaan-kepercayaan (beliefs) pemakai terhadap teknologinya. Jumaili (2005) kepercayaan adalah hal yang di perlukan oleh pemakai teknologi sistem informasi akuntansi agar dia merasa bahwa teknologi sistem informasi akuntansi yang diterapkan dapat meningkatkan kinerja individual dalam menjalan kan tugasnya diorgaisasi perusahaan. Kepercayaan sangat berpengaruh dalam kegiatan pengumpulan dan pengolahan transaksi dan juga terhadap teknologi sistem informasi dalam mengevaluasi kinerja individu diperelkan oleh manajemen untuk memastikan bahwa sistem yang berbasis komputer dapat digunakan untuk mengendalikan kinerja karyawan (marlinawati, 2011). Keberhasilan sistem informasi buat perusahaan tergantung dari bagaimana sistem itu dijalankan, kemudahan sistem itu bagi para pemakainya dan pemanfaatan teknologi yang digunakan. Konstruk evaluasi pemakai sendiri merupakan suatu

evaluasi atau pengukuran tentang sikap dan kepercayaan individu terhadap sesuatu baik barang maupun jasa. Kecocokan antara tugas dan teknologi dapat dijadikan sebagai acuan evaluasi pemakai dalam sistem informasi (Goodhue dalam Jumaili, 2005) dalam menemukan kecocokan tugas teknologi akan mengarahkan individu untuk mencapai kinerja yang lebih baik.-

H. Hubungan antara teknologi sistem informasi dengan kinerja individual

Diera yang serba canggih saat ini teknologi merupakan salah satu bagian terpenting dalam memperoleh informasi. Informasi yang diperoleh dengan menggunakan teknologi akan lebih cepat diperoleh daripada dengan menggunakan sistem manual. Untuk menghasilkan informasi yang efektif dan efisien diperlukan adanya sistem yang mendukung, dimana sistem tersebutlah yang nantinya akan memproses informasi yang diinput dan yang di output. Secara umum sistem informasi yang diimplementasikan dalam suatu perusahaan seharusnya memudahkan pemakai dalam mengidentifikasi data, mengakses data, dan menginterpretasikan data tersebut (Jumaili;2005)

Dalam menggunakan teknologi tentunya tidak lepas dari orang yang akan mengoperasikannya. Dalam suatu instansi perusahaan yang menjalankan teknologi tersebut adalah individu karyawan yang bekerja sesuai dengan bidang yang telah ditetapkan. Irwansyah (2003) dalam Jumaili (2005) menggunakan model TPC (Technology to Performance Chain) yang dikembangkan oleh Goodhue yang mencoba mengukur keberhasilan sistem informasi yang diimplementasikan dalam organisasi/perusahaan dengan menggunakan evaluasi pemakai. Teknologi tersebut

nantinya akan mempermudah karyawan dalam mengerjakan tugasnya. Semakin canggih teknologi yang di pakai maka semakin mudah pula suatu pekerjaan untuk dilakukan dan juga informasi yang di dapatkan pun akan lebih akurat.

I. Hubungan antara kepercayaan teknologi system informasi dengan kinerja individual.

Dalam penggunaan sebuah teknologi, kepercayaan dari pengguna teknologi tersebut sangatlah penting. Kegunaan sistem informasi di perusahaan tidak hanya untuk meningkatkan efisiensi tetapi juga untuk mendukung terjadinya proses kerja yang lebih efektif. Kepercayaan pengguna terhadap teknologi informasi akan memudahkan tugas maupun pekerjaannya. Seperti dalam urusan keuangan sampai dengan urusan dokumentasi.

Kepercayaan berasal dari kata percaya yang berarti mengakui atau yakin kan kebenaran dalam sesuatu. Kepercayaan adalah hal yang di perlukan individu pemakai sistem informasi agar ia merasa bahwa teknologi sistem informasi dapat meningkatkan kinerja individu dalam menjalankan kegiatan organisasi perusahaan (Jumaili, 2005).

Rasa percaya setiap individu harus di tumbuhkan dalam memanfaatkan teknologi sistem informasi, karna kemampuan teknologi sistem informasi berbasis komputer yang dapat mempercepat dalam penyelesaian pekerjaan juga memberikan kontribusi yang dapat menyelesaikan lebih banyak pekerjaan.

J. Penelitian terdahulu

Penelitian Maria M. Ratna Sari (2009) meneliti tentang pengaruh efektifitas penggunaan dan kepercayaan teknologi sistem informasi akuntansi terhadap kinerja individual. Populasi yang digunakan sebagai sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 13 pasar swalayan yang terdaftar di dinas perindustrian dan perdagangan bali. Sedangkan responden dalam penelitian ini adalah pemakai teknologi sistem informasi yaitu supervisor dalam pasar swalayan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa efektifitas penggunaan dan kepercayaan teknologi sistem informasi secara signifikan memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja individual.

Penelitian Novia Fabiola Panggeso (2014) meneliti tentang efektifitas penggunaan dan kepercayaan atas sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan. Adapun objek dari penelitian ini yaitu bank sulselbar di Makassar yang beralamat Jl. Dr. Sam Ratulangi No. 16 Makassar. Sedangkan yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah karyawan bank yang menggunakan SIA berjumlah sebanyak 72 orang Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepercayaan system informasi akuntansi terhadap peningkatan kinerja karyawan memiliki pengaruh yang positif.

Astri Widhawati (2018) meneliti tentang pengaruh efektifitas penggunaan sistem informasi akuntansi, budaya kerja, dan insentif terhadap kinerja karyawan. Adapun objek dari penelitian ini adalah bank perkreditan rakyat di kota denpasar. sedangkan responden dari penelitian ini adalah seluruh karyawan BPR di kota denpasar yang menggunakan system informasi dalam menyelesaikan tugas

tugasnya yang berjumlah sebanyak 400 orang karyawan. hasil penelitian menunjukkan bahwa efektifitas penggunaan sistem informasi akuntansi, budaya kerja, dan insentif terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh positif.

Putri Mauliana (2016) melakukan penelitian tentang pengaruh teknologi sistem informasi akuntansi, kepercayaan teknologi sistem informasi akuntansi dan kepuasan pengguna terhadap kinerja individual di dinas kebudayaan dan pariwisata kota pekanbaru. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa teknologi sistem informasi akuntansi dan kepuasan pengguna berpengaruh signifikan terhadap kinerja individual.

Rizky Marchelline (2014) melakukan penelitian tentang pengaruh sistem informasi akuntansi dan motivasi terhadap kinerja individu pada perusahaan ritel di kota Bukit Tinggi. Hasil dari penelitian itu menunjukkan bahwa sistem informasi akuntansi dan motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja individual.

Ika Listiana (2017) melakukan penelitian tentang Pengaruh sistem informasi akuntansi dan sistem pengendalian internal terhadap kinerja Karyawan (studi kasus pada Kspps bina insan mandiri). Dimana hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa lingkungan pengendalian, penilaian resiko, informasi dan komunikasi, serta aktifitas pengendalian berpengaruh terhadap kinerja karyawan, namun sistem informasi akuntansi dan pemantauan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Tabel II.1
Daftar penelitian terdahulu

Peneliti (tahun)	Variabel dependen	Variabel independen	Responden	Hasil
Maria M. Ratna Sari (2009)	Kinerja individual (Y)	Efektivitas penggunaan teknologi system informasi (X1) Kepercayaan terhadap teknologi system informasi (X2)	Pemakai teknologi system informasi yaitu supervisor dalam pasar swalayan	Efektivitas penggunaan dan kepercayaan terhadap teknologi sisitem informasi secara signifikan memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja individual.
Novia fabiola panggeso (2014)	Kinerja individual (Y)	efektivitas penggunaan teknologi sistem informasi akuntansi(x1) kepercayaan atas teknologi SIA(x2)	karyawan Bank Sulawesi Selatan dan Barat (SULSELBAR) yang menggunakan SIA	Efektivitas dan kepercayaan terhadap teknologi system informasi akuntasn memiliki pengaruh yang sihnifikan terhadap kinerja karyawan pada bank sulsel dan sulbar

Astri Widhawati (2018)	Kinerja karyawan (Y)	Efektivitas Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi (X1) Budaya kerja (X2) Insentif (X3)	Karyawan di BPR kota denpasar.	Efektivitas penggunaan teknologi system informasi akuntansi, budaya kerja, dan insentif memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
Putri Maulina (2016)	Kinerja Individual (Y)	Tekhnologi sistem informasi akuntasni (X1) Kepercayaan tekhnologi SIA (X2) Kepuasan pengguna (X3)	Karyawan di dinas kebudayaan dan pariwisata kota pekanbaru)	Tekhnologi sistem informasi akuntasni, kepercayaan n tekhnologi sistem informasi akuntasni dan kepuasan pengguna berpengaruh signifikan terhadap kinerja individual.
Rizky Marchelline (2014)	Kinerja Individual (Y)	Sistem informasi akuntansi (X1) Motivasi (X2)	Karyawan pada perusahaan ritel yang menggunakan SIA.	Sistem informasi akuntasni dan motivasi memiliki

				pengaruh yang signifikan terhadap kinerja individual.
Ika Listiana (2017)	Kinerja karyawan (Y)	Sistem Informasi Akuntansi (x1) Lingkungan pengendalian (X2) Penilaian resiko (X3) Informasi dan komunikasi (X4) Aktivitas pengendalian(x5) Pemantauan(X6)	KSPPS Bina Insan Mandiri	Lingkungan pengendalian, penilaian resiko, informasi dan komunikasi, serta aktifitas pengendalian berpengaruh terhadap kinerja karyawan, namun sistem informasi akuntansi dan pemantauan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

K. HIPOTESIS

H1 :efektivitas penggunaan teknologi sistem informasi akuntansi secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja individu karyawan.

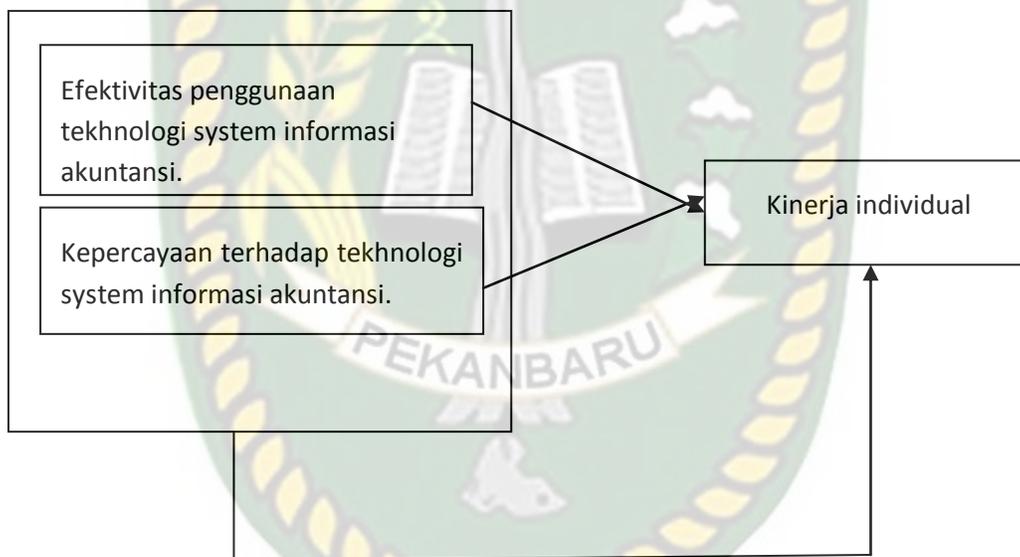
H2 :kepercayaan terhadap teknologi sistem informasi akuntansi secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja individu karyawan.

H3 :efektivitas penggunaan dan kepercayaan terhadap teknologi sistem informasi akuntansi berpengaruh terhadap kinerja individu karyawan.

Dari hipotesis yang di uraikan diatas maka model penelitian yang dapat digambarkan adalah sebagai berikut:

Gambar II.1

Hipotesis Penelitian



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Objek penelitian

Dalam melakukan penelitian ini adapun objek yang akan penulis teliti yaitu pada PT. MAYAPADA AUTO SEMPURNA yang beralamat di jalan riau no 18 A-E Pekanbaru.

B. Operasional variabel penelitian

Pada penelitian ini ada dua jenis variabel yang digunakan yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Pengukuran variabel dalam penelitian ini dilakukan dengan tujuan agar hipotesis yang diajukan dapat di uji dan pertanyaan penelitian dapat dijawab. Dalam penelitian ini akan di jelaskan variabel sebagai berikut:

a. Variabel bebas (*independent variable*)

Variabel bebas adalah variabel yang menjadi penyebab atau memengaruhi, meliputi faktor-faktor yang diukur, dimanipulasi atau dipilih oleh peneliti, tujuannya agar dapat menentukan hubungan antara fenomena yang diobservasi atau diamati.

Berdasarkan uraian di atas adapun variabel independent nya adalah sebagai berikut :

1. Efektivitas penggunaan teknologi sistem informasi akuntansi

Keefektivan sangat berarti dalam memanfaatkan sebuah teknologi. Keefektifan akan mengarah pada kepercayaan diri seseorang dalam menerapkan teknologi yang digunakan. Keefektifan juga akan membuat seseorang lebih tertantang dalam pekerjaannya. Keefektifan dalam penerapan teknologi itu sendiri dapat dilihat dari seberapa gampangya seseorang mengoperasikan teknologi tersebut. Keefektivitas

juga dapat dilihat dari seberapa mudahnya suatu data di akses, diidentifikasi, dan diinterpretasikan. Data dalam sistem informasi tersebut seharusnya merupakan data yang terintegrasi dari seluruh unit perusahaan atau organisasi sehingga dapat digunakan untuk berbagai kebutuhan tugas dalam perusahaan.

Menurut bodnar (2000:700) dalam Ayunda (2016) terdapat lima indikator efektivitas yaitu, 1. Keamanan, 2. Waktu, 3. Ketelitian, 4. Variasi laporan dan 5. Relevansi.

2. Kepercayaan atas teknologi sistem informasi akuntansi

Kepercayaan sangat berperan penting dalam suatu bisnis. Kepercayaan yang dirasakan terhadap suatu teknologi sangat membantu pemakai teknologi tersebut dalam menjalankan tugasnya. Jumaili (2005) kepercayaan adalah hal yang diperlukan oleh pemakai teknologi sistem informasi akuntansi agar dia merasa bahwa teknologi sistem informasi akuntansi yang diterapkan dapat meningkatkan kinerja individual dalam menjalankan tugasnya diorganisasi perusahaan. Untuk memunculkan rasa kepercayaan terhadap suatu teknologi perlu adanya indikator yang menjadi ketentuannya. Indikator inilah yang nantinya akan menentukan seberapa besar rasa kepercayaan terhadap suatu teknologi sistem informasi.

Menurut Nurbuyani (2011) mengemukakan bahwa indikator dari kepercayaan itu adalah ;

1. Meningkatkan kinerja
2. Efisiensi
3. Pembaharuan sistem

4. Ketepatan waktu
5. Output meningkatkandana yang cukup besar
6. Sistem lebih berpengaruh pada kinerja.

b. Variabel terikat (*dependent variable*)

Variabel terikat merupakan variabel yang bergantung pada variabel bebas. Variabel terikat ini merupakan outcome atau hasil dari variabel bebas (Creswell, 2007: 77). Adapun dalam penelitian ini, yang menjadi variabel terikat yaitu kinerja individual. Kinerja individual berkaitan dengan penggunaan dan pemanfaatan teknologi informasi oleh karyawan (pemakai) dalam meningkatkan kinerjanya. Suatu kinerja yang baik akan tercapai jika individu dapat memanfaatkan teknologi yang ada untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan sebaik baiknya. Variabel kinerja individual diukur dengan mengadopsi pertanyaan kuisisioner dari Fatmayoni (2017). Yang menjadi indikator kinerja individual adalah 1. Produktivitas, 2. Efektivitas, 3. Kuantitas kerja, 4. Kualitas kerja, 5. Kemandirian..

C. Populasi dan sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Mayapada Auto Sempurna. dimana populasi karyawan berjumlah 60 orang. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 43 orang yang terdiri dari bagian accounting, audit internal, pajak, bagian spare part, bagian finance, penjualan dan manajer serta supervisor pada bagian bagian yang terkait, dan karyawan yang menggunakan teknologi informasi dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Tabel III.1
Daftar sampel

JABATAN	JUMLAH
Accounting & pajak	10 orang
Keuangan	5 orang
Purchasing	4 orang
Penjualan	3 orang
Spare part	4 orang
Audit internal	4 orang
HRGA	5 orang
Fleet & unit	5 orang
IT	3 orang
	Jumlah 43 orang

D. Jenis dan sumber data

Adapun sumber data dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer merupakan sumber data penelitian yang diperoleh dari penyebaran kuisioner pada individu karyawan PT. Mayapada Auto Sempurna. Dengan cara mendatangi langsung tempat penelitian dan memberikan langsung kepada responden di tempatnya bekerja.

E. Teknik pengumpulan data

Dalam rangka memperoleh informasi data dan keterangan yang diperlukan dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan kuisioner yang berupa daftar pertanyaan yang sehubungan dengan topik dalam penelitian ini. Adapun metode kuisioner yang di pakai memakai metode skala likert. Menurut diedit.com Skala Likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur persepsi, sikap atau pendapat seseorang atau kelompok mengenai sebuah peristiwa atau fenomena sosial, berdasarkan definisi operasional yang telah ditetapkan oleh peneliti. Skala ini merupakan suatu skala psikometrik yang biasa diaplikasikan dalam angket dan paling

sering digunakan untuk riset yang berupa survei, termasuk dalam penelitian survei deskriptif. Dalam penelitian ini kuesioner tersebut memakai skala likert dengan skor 1-5. Untuk pilihan sangat tidak setuju (STS) diberi skor 1, tidak setuju (TS) diberi skor 2, kurang setuju (KS) diberi skor 3, setuju (S) diberikan skor 4, dan sangat setuju (SS) diberi skor 5.

F. Uji kualitas data

Penelitian yang mengukur variabel dengan menggunakan kuesioner harus dilakukan pengujian kualitas terhadap data yang di peroleh. Pengujian kualitas data dilakukan untuk mengetahui validitas dan reliabilitas seluruh item pertanyaan yang akan digunakan dalam mengukur variabel-variabel penelitian.

a. Uji validitas

Suatu ukuran harus memiliki validitas. Validitas mengacu pada seberapa jauh suatu ukuran empiris cukup menggambarkan arti yang sebenarnya dari konsep yang tengah diteliti. Dengan kata lain, suatu pengukuran yang valid mengukur apa yang seharusnya diukur atau mengukur apa yang hendak kita ukur. Menentukan validitas pengukuran memerlukan suatu evaluasi terhadap kaitan antara definisi operasional variabel dengan definisi konseptual (Morissan, 2012:103)

Uji ini dapat diketahui apakah item-item pertanyaan yang diajukan dalam kuesioner dapat digunakan untuk mengukur keadaan responden yang sebenarnya. Uji validitas ini menggunakan metode *pearson product moment* yaitu dalam menentukan kelayakan atau tidaknya suatu item yang akan digunakan dilakukan dengan membandingkan nilai koefisien korelasi dengan nilai *r* tabel (Wibowo, 2012:37)

b. Uji reliabilitas

Reliabilitas adalah indikator tingkat keandalan atau kepercayaan terhadap suatu hasil pengukuran. Suatu pengukuran dinyatakan reliabel atau memiliki keandalan jika konsisten memberikan jawaban yang sama (Morissan, 2012:99). Uji reliabilitas ini menggunakan metode *Cranbach,s Alpha* yaitu kriteria diterima atau tidaknya suatu reliabel atau tidak jika nilai alpha lebih besar dari pada nilai kritis *product moment*, atau nilai *r table* (Wibowo, 2012:52)

G. Uji asumsi klasik

1. Uji normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah distribusi data pada tiap-tiap variabel normal atau tidak. Pengujian menggunakan uji *Kolmogorov smirnov*, dimana jika signifikansi $>0,05$ maka data berdistribusi normal, dan jika signifikansi $<0,05$ maka data tidak berdistribusi normal (Priyono, 2013:58)

2. Uji multikolinearitas

Multikolinearitas adalah keadaan dimana dua variabel independen atau lebih pada model regresi terjadi hubungan linier yang sempurna atau mendekati sempurna. Model regresi yang baik mensyaratkan multikolinearitas dengan melihat nilai tolerance lebih dari 0,1 dan VIF kurang dari 10 (Priyatno, 2013:59).

3. Uji heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah keadaan dimana terjadinya ketidaksamaan varian dari residual pada model heteroskedastisitas untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dengan melihat pola titik-titik pada scatterplots regresi jika titik-

titik menyebar dengan pola yang tidak jelas diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas (Priyatno,2013:13)

H. Teknik analisis data

Analisis data merupakan bagian dari proses pengujian data yang hasilnya digunakan sebagai bukti yang memadai untuk menarik kesimpulan penelitian. Tujuan dan analisi data adalah mendapatkan informasi yang relevan yang terkandung didalam data tersebut dan menggunakan hasilnya untuk memecahkan suatu masalah. Analisis data dilakukan setelah data terkumpul

Metode analisis data yang digunakan untuk mengolah data penelitian adalah regresi linier berganda dan penganalisaan data menggunakan bantuan komputer dengan program SPSS versi 22. Model persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + B_1X_1 + B_2X_2 + e$$

Keterangan :

- Y : Kinerja Individual
 a : Konstanta
 X₁ : Efektivitas penggunaan system informasi akuntansi
 X₂ : Kepercayaan system informasi akuntansi
 B₁B₂ : Koefisien regresi
 e : Error

I. Pengujian hipotesis

- a. Uji secara parsial (uji T)

Uji t digunakan untuk menguji secara individu pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikansi $\alpha(0,05)$ untuk menguji apakah hipotesis yang digunakan dalam penelitian didukung atau tidak. Dengan pengujian sebagai berikut :

1. Jika $\text{sig} \leq \alpha$ (5% atau 0,05), maka H_a di terima dan H_o ditolak, dengan kata lain variabel independen berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen.
2. Jika $\text{sig} > \alpha$ (5% atau 0,05), maka H_a ditolak dan H_o diterima, dengan kata lain variabel independen tidak berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen.

b. Uji secara simultan (uji F)

Uji f digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen secara bersamaan (simultan) mempengaruhi variabel dependen pengujian dilakukan dengan menggunakan *significance level* 0,05 ($\alpha=5\%$) dengan pengujian sebagai berikut :

1. Jika $\text{sig} \leq \alpha$ (5% atau 0,05), maka H_a di terima dan H_o ditolak, dengan kata lain variabel independen secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.
2. Jika $\text{sig} > \alpha$ (5% atau 0,05), maka H_a di tolak dan H_o diterima, dengan kata lain variabel independen secara bersama-sama tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

J. Koefisiensi determinasi (R^2)

Ghozali (2005:83) menjelaskan koefisien determinasi pada intinya mengukur kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. koefisien determinasi yang biasanya dinyatakan dengan R^2 adalah angka yang menunjukkan proporsi variasi variabel dependen yang dijelaskan oleh variasi variabel independen. Nilai $R^2 = 1$ menunjukkan semua variabel Y dijelaskan oleh variasi variabel X, dan akibatnya semua titik data akan terletak pada garis yang paling tepat.



BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

A. Gambaran Perusahaan

PT.Mayapada Auto Sempurna (MAS) adalah perusahaan yang bergerak dalam bisnis penjualan dan pendistribusian kendaraan roda empat serta pelayanan purna jual (aftersales). Sampai dengan saat ini PT.MAS memiliki Group Bisnis antara lain PT.Mas Transportation Services (Divisi Rental, PT.Meta Dwiguna Transcorp (Vespa Piaggio) dan Sekolah Esa Sejahtera (Pendidikan). PT. MAS sendiri beralamat di jalan Riau no 18 A-E.

PT.MAS ini memiliki visi dan misi, yang mana visi dan misi ini lah yang akan menjadikan acuan bagi perusahaan dalam menentukan arah serta dan pencapaian yang akan dicapai oleh perusahaan. Adapun visinya ialah menjadi perusahaan penyedia barang dan jasa nomor satu di Indonesia dan sebagai pilihan utama bagi pelanggan, karyawan, pemasok, dan pemegang saham. Sedangkan misi dari perusahaan ini ialah mengutamakan kepuasan dan pelayanan yang terbaik kepada pelanggan sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan dengan sistem manajemen yang profesional dan memberikan keuntungan bagi pemegang saham. Adapun nilai-nilai perusahaan ini ialah:

1. Mengembangkan dan meningkatkan kompetensi karyawan
2. Meningkatkan kesejahteraan karyawan
3. Menyediakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman

4. Mempunyai sistem kerja yang terintegrasi dan sistematis
5. Memberikan pelayanan yang berkualitas
6. Memberikan keuntungan bagi pemegang saham.

B. Struktur Organisasi

Struktur organisasi yaitu suatu pengelompokan yang dibagi berdasarkan , posisi, pekerjaan yang dikoordinasi secara formal. Menurut Admosudirdjo (2005:53) mendefinisikan sebagai struktur pembagian kerja dan struktur tata hubungan kerja antara sekelompok orang-orang pemegang posisi yang bekerjasama secara tertentu untuk bersama-sama mencapai tujuan yang tertentu. Menurut Hasibuan (2010:128) menyatakan bahwa struktur organisasi adalah suatu gambaran yang menjelaskan tipe organisasi, pendepartemenan organisasi kedudukan, jenis wewenang pejabat, bidang dan hubungan pekerjaan, garis perintah, tanggung jawab, rentang kendali serta sistem pimpinan organisasi.

Adapun rangkaian fungsi struktur organisasi pada perusahaan ini adalah:

1. Direktur Utama
 - a. Direktur utama PT. MAS bernama Handy Englo yang lahir di Taluk Kuantan, 18 April 1968. Adapun tugas dari direktur utama tersebut ialah:
 - b. Memimpin dan bertanggung jawab menjalankan perusahaan
 - c. Bertanggung jawab terhadap kerugian yang mungkin dihadapi perusahaan, pun bertanggung jawab terhadap keuntungan perusahaan
 - d. Menentukan, merumuskan, dan memutuskan sebuah kebijakan dalam perusahaan

- e. Merencanakan, mengembangkan dan mengelola berbagai sumber pendapatan dan pembelanjaan kekayaan milik perusahaan
- f. Menyusun dan menetapkan berbagai strategi strategis untuk mencapai visi dan misi perusahaan
- g. Mengkoordinasikan dan mengawasi semua kegiatan di perusahaan, mulai bidang administrasi, kepegawaian hingga pengadaan barang
- h. Mengangkat dan memberhentikan karyawan perusahaan
- i. Menjadi perwakilan perusahaan dalam hubungannya dengan dunia luar perusahaan

2. Manajer

manajer merupakan orang yang manage atau mengatur suatu proses manajemen.

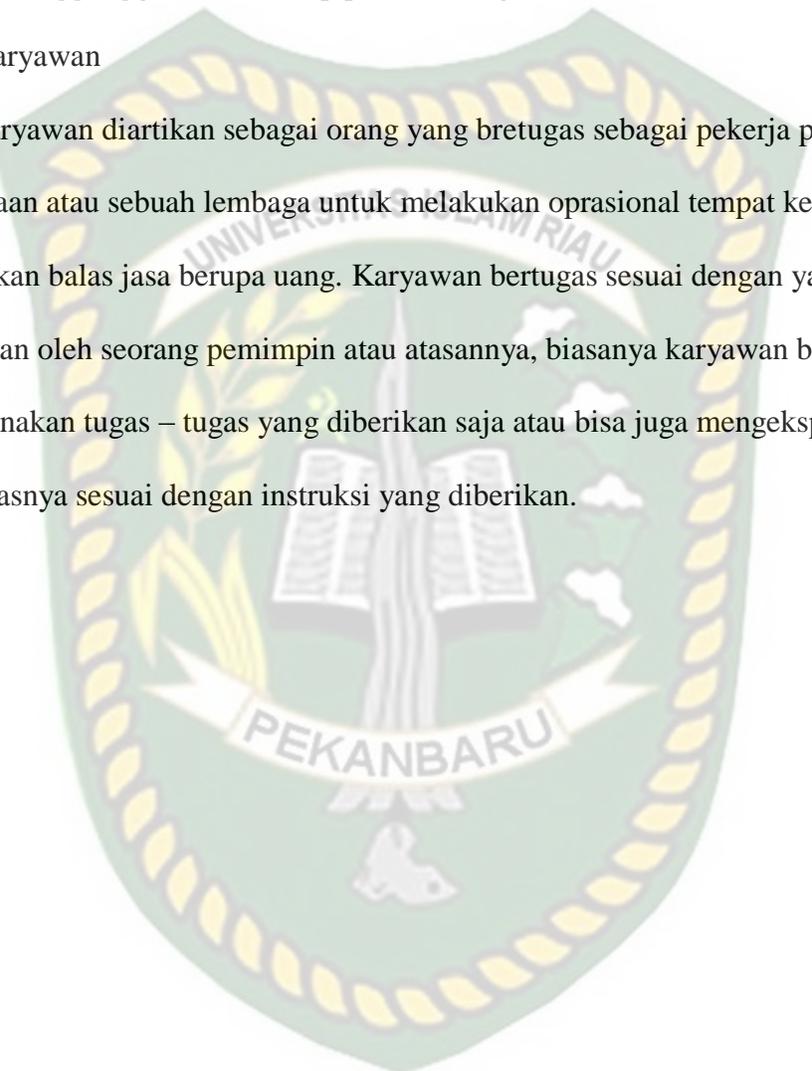
Definisi lain manajer yaitu seseorang yang berpengalaman, berwawasan dan berkemampuan baik sehingga disadari oleh organisasi sebagai seorang yang capable untuk mengarahkan, memimpin, manage, serta melakukan pengembangan terhadap organisasi dalam rangka pencapaian tujuan. Adapun tugas dan tanggung jawab manajer ialah:

- a. memimpin organisasi/ perusahaan
- b. mengendalikan dan mengatur organisasi/perusahaan
- c. membangun kepercayaan antar karyawan
- d. mengembangkan kualitas organisasi/perusahaan
- e. mengevaluasi Aktivitas organisasi/perusahaan
- f. menjadi Problem Solver bagi permasalahan organisasi/perusahaan

- g. Mencapai tujuan organisasi dan perusahaan bersama dengan karyawan yang dipimpin
- h. Bertanggung jawab terhadap proses manajemen secara keseluruhan

3. Karyawan

karyawan diartikan sebagai orang yang Bretugas sebagai pekerja pada suatu perusahaan atau sebuah lembaga untuk melakukan oprasional tempat kerjanya dengan membrikan balas jasa berupa uang. Karyawan bertugas sesuai dengan yang sudah ditentukan oleh seorang pemimpin atau atasannya, biasanya karyawan berkerja hanya melaksanakan tugas – tugas yang diberikan saja atau bisa juga mengekspresikan kreatifitasnya sesuai dengan instruksi yang diberikan.



BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Tabel V.1
Rincian pembagian dan pengumpulan kuesioner

Keterangan	jumlah
Kuesioner yang dibagikan	43
Kuesioner yang kembali	34
Kuesioner yang tidak kembali	9
Kuesioner yang dapat diolah	34
Tingkat pengembalian (<i>response rate</i>)	79.07%

Sumber: Data primer diolah, 2019

Tabel V.1 menunjukkan dari 43 kuesioner yang dibagikan kepada responden, ternyata kuesioner yang kembali yaitu sebanyak 34 kuesioner yang mana tingkat pengembaliannya sebesar 79.07 % ini menunjukkan *response rate* yang cukup tinggi.

B. Karakteristik Responden.

Pada penelitian yang telah dilakukan dengan penyebaran kuisisioner yang mana responden yang berpartisipasi merupakan karyawan PT.MAS yang bekerja menggunakan teknologi sistem informasi akuntansi dan teknologi informasi. Kuisisioner yang dibagikan adalah sebanyak 43 buah.

Pada tabel V.2 adalah responden yang dikategorikan menurut jenis kelamin. Tabel tersebut menunjukkan bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki memiliki presentase sebesar 29,41% sedangkan responden yang berjenis kelamin perempuan memiliki presentase sebesar 70,59%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden yang mengisi kuesioner ini adalah perempuan.

Tabel V.2
Jenis kelamin

Keterangan	Frekuensi	presentase
Laki- laki	10	29,41 %
Perempuan	24	70,59 %
Jumlah	34	100 %

Sumber : data primer diolah,2019

Tabel V.3 menunjukkan responden yang dikategorikan kedalam tingkatan pendidikan. Tabel tersebut menunjukkan bahwa responden dengan presentase tingkat pendidikan tertinggi yaitu S1 sebanyak 73.53 % atau sebanyak 25 orang. Sisanya adalah responden dengan tingkat pendidikan SMA sebanyak 7 orang dengan presentase 20.59 %, D3 sebanyak 1 orang dan S2 sebanyak 1 orang dengan presentase masing masing 2.94%. sedangkan untuk tingkat pendidikan S3 tidak terdapat responden.

Tabel V.3
Tingkat pendidikan

Pendidikan	Frekuensi	Presentase
SMA	7	20,59 %
D3	1	2,94 %
S1	25	73,53 %
S2	1	2,94 %
S3	-	-
Jumlah	34	100 %

Sumber : data primer diolah,2019

Tabel V.4 menunjukkan seberapa lamanya responden bekerja di perusahaan tersebut. Dari tabel tersebut dapat terlihat seberapa lama nya pegawai atau karyawan yang berada diperusahaan tersebut bekerja. Berdasarkan tabel dapat dilihat bahwa responden yang bekerja <2 tahun adalah sebanyak 7 orang dengan presentase 20.59%, yang bekerja selama rentang waktu 2-4 tahun sebanyak 15 orang dengan

presentase 44.12%, sedangkan yang bekerja antara 4-8 tahun sebanyak 9 orang dengan presentase 26.47%, dan yang bekerja >8 tahun adalah sebanyak 3 orang dengan presentase 8.82%. dapat disimpulkan bahwa responden yang bekerja di perusahaan tersebut lebih banyak yang bekerja dengan rentang waktu 2-4 tahun.

Tabel V.4
Lama Bekerja

Keterangan	Frekuensi	presentase
< 2 tahun	7	20.59%
2-4 tahun	15	44.12%
4-8 Tahun	9	26.47%
> 8 tahun	3	8.82%
Jumlah	34	100 %

Sumber: data primer diolah, 2019

C. Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif bertujuan untuk mengetahui variabel-variabel apa saja yang digunakan dalam penelitian ini. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu efektivitas penggunaan teknologi SIA, kepercayaan terhadap teknologi SIA, dan kinerja individual.

Tabel V.5
Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
kinerja individual	21,47	2,063	34
efektifitas SIA	22,56	1,941	34
kepercayaan SIA	26,24	2,511	34

Sumber: data olahan SPSS, 2019

Pada tabel V.5 *descriptive statistics*, menunjukkan bahwa nilai rata rata jawaban responden yang mempengaruhi kinerja individual(Y) dari 34 responden adalah 21,47 dengan standar deviasi sebesar 2,063. Untuk variabel efektivitas penggunaan SIA(X1) dari 34 responden nilai rata rata yang mempengaruhinya sebesar 22,56 dengan standar deviasi 1,941. Sedangkan untuk variabel kepercayaan terhadap teknologi SIA(X2) dari 34 responden rata rata yang mempengaruhinya ialah 26,24 dengan standar deviasi 2,511.

D. Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

Tabel V.6
Uji Validitas

Item Pertanyaan	Nilai Korelasi (R Hitung)	Nilai Rtabel (n=34)	Signifikan	Kesimpulan
Y				
Pertanyaan 1	0.802	0.339	0.000	Valid
Pertanyaan 2	0.827	0.339	0.000	Valid
Pertanyaan 3	0.766	0.339	0.000	Valid
Pertanyaan 4	0.693	0.339	0.000	Valid
Pertanyaan 5	0.739	0.339	0.000	Valid
X1				
Pertanyaan 1	0.597	0.339	0.000	Valid
Pertanyaan 2	0.747	0.339	0.000	Valid
Pertanyaan 3	0.838	0.339	0.000	Valid
Pertanyaan 4	0.784	0.339	0.000	Valid
Pertanyaan 5	0.665	0.339	0.000	Valid
X2				
Pertanyaan 1	0.635	0.339	0.000	Valid
Pertanyaan 2	0.785	0.339	0.000	Valid
Pertanyaan 3	0.703	0.339	0.000	Valid
Pertanyaan 4	0.801	0.339	0.000	Valid
Pertanyaan 5	0.703	0.339	0.000	Valid
Pertanyaan 6	0.824	0.339	0.000	Valid

Sumber: Data Olahan SPSS, lampiran2, 2019

Pada uji validitas jika R hitung lebih tinggi dari pada R tabel maka dapat dinyatakan valid. Terlihat dalam tabel V.6 Dengan uji validitas tiap item pertanyaan menggunakan SPSS diperoleh hasil bahwa seluruh pertanyaan memiliki nilai R hitung lebih tinggi dari pada R tabel sehingga pertanyaan-pertanyaan tersebut dapat dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Tabel V.7
Uji Reliabilitas

Variabel	Jumlah Item	<i>Croanbach Alpha</i>	Kesimpulan
Kinerja Individual(Y)	5	0.797	Reliabel
Efektivitas penggunaan SIA(X1)	5	0.784	Reliabel
Kepercayaan terhadap SIA(X2)	6	0.784	Reliabel

Sumber: Data Olahan SPSS.lampiran 3, 2019

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa semua variabel-variabel seperti Pengaruh efektivitas penggunaan teknologi sistem informasi akuntansi (X1), kepercayaan terhadap teknologi SIA (X2), dan Kinerja Individu (Y), adalah reliabel karena mempunyai nilai *cronbach alpha* > 0.60 sehingga dapat digunakan untuk mengolah data selanjutnya.

E. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Tabel normalitas merupakan tabel untuk melihat apakah data yang terdistribusi normal.

Tabel V.8
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		34
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,41944369
Most Extreme Differences	Absolute	,116
	Positive	,075
	Negative	-,116
Kolmogorov-Smirnov Z		,674
Asymp. Sig. (2-tailed)		,754

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: data olahan SPSS, 2019

Berdasarkan hasil uji normalitas yang terlihat pada tabel V.8 diketahui nilai signifikansi 0.754 artinya nilai tersebut >0.05 . Maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal. Sehingga hasil analisis ini dapat berlanjut ke analisis selanjutnya.

2. Uji Multikolinearitas

TABEL V.9
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1 (Constant)	3,233	3,155			
efektifitas SIA	,383	,167	,361	,617	1,620
kepercayaan SIA	,366	,129	,445	,617	1,620

a. Dependent Variable: kinerja individual

Sumber: data olahan SPSS, 2019

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas yang terlihat pada tabel V.9 *coefficients*, diketahui bahwa tidak ada satupun variabel yang mempunyai nilai Tolerance $\leq 0,1$ maupun nilai VIF ≥ 10 . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak ada korelasi antara variabel bebas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Hasil pengujian heteroskedastisitas dapat dilihat pada uji spss yaitu pada gambar *scatterplot* yang terdapat pada lampiran 6. Berdasarkan gambar tersebut dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y dan tidak terlihat adanya pola yang jelas. Maka dapat dinyatakan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

F. Teknik Analisis Data

Pada penelitian ini, teknik analisis yang digunakan ialah teknik regresi linear berganda. Digunakannya teknik analisis berganda dikarenakan adanya hubungan antara variabel dependen dengan lebih dari satu variabel independen. Hasil analisis dapat dilihat pada tabel V.9 *coefficients*. Berdasarkan tabel tersebut persamaan regresi yang dihasilkan adalah:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e \dots$$

Kinerja = 3.233 + 0.383 efektivitas + 0.366 kepercayaan + e ...

Dari persamaan diatas dapat dijelaskan bahwa:

- a. Nilai konstan(α) sebesar 3.233. artinya jika efektivitas penggunaan teknologi Sia dan kepercayaan pada teknologi bernilai konstan maka kinerja individu bernilai 3.233.
- b. Nilai koefisien regresi efektivitas penggunaan (X1) senilai 0.383 ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan sebesar 1 maka akan terjadi peningkatan kinerja individu sebesar 0.383 dengan asumsi variabel lain bernilai konstan.
- c. Nilai koefisien regresi kepercayaan (X2) senilai 0.366 ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan sebesar 1 maka akan terjadi peningkatan kinerja individu sebesar 0.366 dengan asumsi variabel lain bernilai konstan

G. Uji Hipotesis

1. Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk menguji apakah variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Apabila $\text{sig} \leq 0.05$ maka H_a diterima H_0 ditolak. Sebaliknya jika $\text{sig} \geq 0.05$ maka H_a ditolak H_0 diterima. Hasil uji t pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel V.10.

TABEL V.10
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3,233	3,155		1,025	,313
efektifitas SIA	,383	,167	,361	2,293	,029
kepercayaan SIA	,366	,129	,445	2,830	,008

a. Dependent Variable: kinerja individual

Sumber: data olahan SPSS, 2019

Dari tabel tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Hasil uji parsial (uji t) pada regresi linear berganda diperoleh nilai t sebesar 2.293 dengan nilai signifikan sebesar 0.029. Maka H_{a1} diterima H_{o1} ditolak. Hal ini berarti bahwa efektivitas penggunaan teknologi SIA berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja individu.
- b. Hasil uji parsial (uji t) pada regresi linear berganda diperoleh nilai t sebesar 2.830 dengan nilai signifikan sebesar 0.008. Maka H_{a2} diterima H_{o2} ditolak. Hal ini berarti bahwa kepercayaan pada teknologi SIA memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja individual.

2. Simultan (Uji F)

Uji F pada penelitian dengan menggunakan SPSS dapat dilihat pada tabel V.11 *Anova*. Uji Simultan dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel independen yaitu efektivitas penggunaan teknologi SIA dan kepercayaan pada teknologi SIA secara bersama-sama (simultan) dapat mempengaruhi variabel dependen yaitu kinerja individu.

TABEL V.11
ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	73,982	2	36,991	17,247	,000 ^a
Residual	66,489	31	2,145		
Total	140,471	33			

a. Predictors: (Constant), kepercayaan SIA, efektifitas SIA

b. Dependent Variable: kinerja individual

Sumber: data olahan SPSS.2019

Hasil output SPSS yang dilihat pada tabel ANOVA atau uji F menghasilkan nilai F hitung sebesar 17.247 dengan tingkat signifikansi 0,000. Karena tingkat probabilitas signifikan $0,000 < \alpha = 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya efektivitas penggunaan teknologi SIA dan kepercayaan pada teknologi SIA secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja individu.

H. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi pada regresi linear sering diartikan sebagai seberapa besar kemampuan semua variabel bebas dalam menjelaskan varians dari variabel terikat. Secara sederhana koefisien determinasi dihitung dengan mengkuadratkan koefisien korelasi (R). Koefisien determinasi dalam penelitian ini diolah menggunakan SPSS. Hasilnya dapat dilihat pada tabel V.12 *Model Summary*. Pada tabel tersebut terlihat bahwa koefisien korelasi atau (R) sebesar 0.726 mendekati nilai 1. Hal ini berarti hubungan antar variabel efektivitas penggunaan teknologi SIA, kepercayaan pada teknologi SIA dan kinerja individual memiliki hubungan yang cukup kuat.

Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.527 artinya 52.7% kinerja individual dijelaskan oleh variabel efektivitas penggunaan dan kepercayaan. Sisanya 47.3% (100%-52.7%) dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dijelaskan dalam model dan regresi ini. Faktor faktor tersebut bisa berupa gaji, bonus dan insentif, lingkungan kerja dan lain-lain.

Standart error of the estimate dalam penelitian ini adalah sebesar 1.465. hal ini menyatakan bahwa kesalahan variabel kinerja individual sebesar 1.465. dalam uji R^2 semakin rendah nilai *standart error of the estimate* (SEE) maka semakin rendah tingkat kesalahan suatu variabel.

TABEL V.12
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,726 ^a	,527	,496	1,465

a. Predictors: (Constant), kepercayaan SIA, efektifitas SIA

b. Dependent Variable: kinerja individual

Sumber: data olahan SPSS,2019

I. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh efektivitas penggunaan teknologi sistem informasi akuntansi terhadap kinerja individu.

Hasil uji pengaruh efektivitas penggunaan teknologi SIA memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja individual. Pengaruh tersebut dapat dilihat dari hasil probabilitas nilai t hitung yang mana dapat disimpulkan bahwa H_a diterima.

Efektivitas sangat penting dalam meningkatkan kinerja. Sebab efektivitas sangat dibutuhkan dalam mencapai tujuan dengan penggunaan yang tepat. Dalam hal ini penggunaan teknologi yang tepat sesuai dengan posisi dan kemampuan yang tepat maka akan mencapai tujuan yang baik pula. Semakin efektif suatu teknologi digunakan maka akan semakin baik pula kinerja yang akan diberikan oleh seorang

karyawan. Handoko (1999 dalam Sari, 2009) mengemukakan bahwa efektivitas adalah kemampuan untuk memilih tujuan yang tepat atau peralatan yang tepat untuk pencapaian tujuan yang telah ditetapkan, menyangkut bagaimana menyampaikan pekerjaan yang benar.

Adanya pengaruh efektivitas akan berpengaruh juga terhadap kinerja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Maria M. Ratna Sari (2009), Novia Fabiola Panggeso (2014), Astri Widhawata (2018) bahwa meningkatnya efektivitas akan mempengaruhi terhadap peningkatan kinerja individual.

2. Pengaruh kepercayaan pada teknologi sistem informasi akuntansi terhadap kinerja individu.

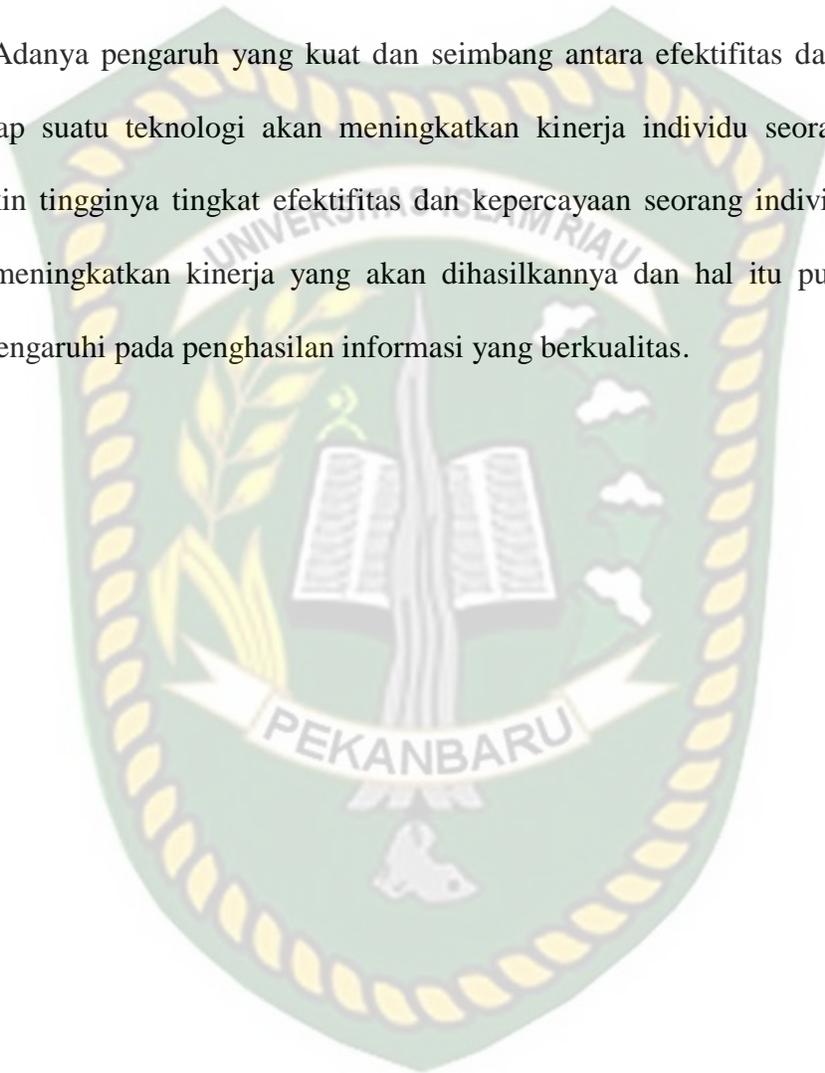
Pada hasil uji kepercayaan pada teknologi SIA (X2) yang dilihat dari probabilitas nilai t hitung maka dapat disimpulkan bahwa variabel kepercayaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja individual.

Dalam hal penggunaan teknologi kepercayaan juga penting kaitannya dengan kinerja seorang karyawan. Kepercayaan pada teknologi yang digunakan akan meningkatkan kepercayaan diri pemakai teknologi tersebut untuk bekerja dengan lebih baik. Hal tersebut tentunya akan dapat mempengaruhi kinerja karyawan tersebut menjadi lebih baik lagi. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Putri Maulina (2016) yang menyatakan bahwa tingkat kepercayaan sangat mempengaruhi terhadap baik buruknya kinerja.

3. Pengaruh efektivitas penggunaan dan kepercayaan pada teknologi Sia terhadap kinerja individu.

Hasil uji yang dilakukan pada efektivitas penggunaan dan kepercayaan yang dapat dilihat pada kontribusi nilai F yang diperoleh maka dapat disimpulkan bahwa variabel X1 dan X2 berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja individual.

Adanya pengaruh yang kuat dan seimbang antara efektivitas dan kepercayaan terhadap suatu teknologi akan meningkatkan kinerja individu seorang karyawan. Semakin tingginya tingkat efektivitas dan kepercayaan seorang individu maka juga akan meningkatkan kinerja yang akan dihasilkannya dan hal itu pula akan dapat mempengaruhi pada penghasilan informasi yang berkualitas.



BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis tentang pengaruh efektivitas penggunaan dan kepercayaan atas teknologi sistem informasi akuntansi terhadap kinerja individual pada PT. Mayapada Auto Sempurna, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Jika dilihat dari nilai koefisien determinasi R^2 sebesar 0.527 atau 52.7%. nilai ini dapat disimpulkan bahwa variabel efektivitas penggunaan dan kepercayaan pada teknologi SIA menjelaskan kinerja individual sebesar 52.7%. sedangkan sisanya 47.3% dijelaskan oleh variabel dan faktor lain yang tidak dijelaskan dalam model maupun regresi ini seperti gaji, bonus dan insentif, lingkungan kerja dan lain-lain.
2. Dilihat dari uji parsial (uji t) bahwa efektivitas penggunaan teknologi SIA dan kepercayaan pada teknologi SIA memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja individual pada PT. Mayapada Auto Sempurna Pekanbaru.
3. Dilihat dari uji simultan (uji f) bahwa efektivitas penggunaan teknologi SIA dan kepercayaan pada teknologi SIA memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja individual pada PT. Mayapada Auto Sempurna Pekanbaru.

B. SARAN

Berdasarkan pembahasan yang telah dipaparkan sebelumnya maka dapat disarankan sebagai berikut:

1. Untuk penelitian yang akan datang hendaknya menggunakan populasi dan sampel yang lebih luas dan berbeda.
2. Untuk penelitian selanjutnya hendaknya untuk lebih meningkatkan lagi jumlah responden pengguna sistem informasi akuntansi agar diperoleh gambaran yang lebih luas terhadap kinerja individual secara kualitatif.
3. Untuk perusahaan untuk dapat meningkatkan lagi efektivitas penggunaan dan kepercayaan pada teknologi Sia agar kedepannya diperoleh kinerja individu yang maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, Kasman & Yohanes Oemar. 2011. System Informasi Manajemen. Ur Press. Pekanbaru.
- Bodnar, George H & William S Hopwood (Diterjemahkan Oleh Dewi Fitriasari Dan Deny Amos Kwari). System Informasi Akuntansi. Edisi 9. Salemba Empat. Jakarta.
- Creswell, John W, 2010. Research Design Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, Dan Mixed. Edisi Ketiga. Pustaka Pelajar. Yogyakarta
- Fatimah, Fajar Nur, Aini Dwi. 2017. Panduan Praktis Evaluasi Kinerja Karyawan. Quadrant. Yogyakarta.
- Ghozali, Imam. 2005. Aplikasi Analisis Multi Variate Dengan program Spss. Semarang. Universitas Diponegoro
- Jumaili, Salman. 2005. Kepercayaan Terhadap Teknologi System Informasi Dalam Evaluasi Kinerja Individual. Symposium Nasional Akuntansi VIII. Solo
- Krisiani, Vincencia. 2013. Pengaruh Efektivitas Dan Kepercayaan Atas Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Pengguna Sistem Pada Hotel–Hotel Berbintang Di Yogyakarta. E-Journal. Yogyakarta.
- Kristiani, Wahyu. 2012. Analisis Pengaruh Efektivitas Teknologi Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Individual Pegawai PT. KimEng Sekuritas Indonesia. Skripsi. Jakarta: Universitas Gunadarma.
- Morissan. 2012. Metode Penelitian Survey. Kencana. Jakarta.
- Oetomo, Budi Stedjo Dharma. 2002. Perencanaan Dan Pembangunan System Informasi. Penerbit Andi. Yogyakarta.
- Putri, Izumi Nadia Marrisca. 2010. Pengaruh Efektivitas Penggunaan Dan Kepercayaan Atas Teknologi System Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Auditor Internal. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah. Jakarta .
- Romney, Marshall B & Paul Jhon Steinbart. 2004. Accounting Information Systems. Buku Satu Edisi 9. Salemba Empat. Jakarta.

Rusby, Zulkifli. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Pusat Kajian Pendidikan Islam FAI UIR. Pekanbaru

Subiyakto, Haryono. 1995. Statistika (Interen) Untuk Bisnis. Stie Ykpn. Yogyakarta

Suratini, Ni Putu Eka., Sinarwati, Ni Kadek., dan Atmadja, Ananta WikramaTungga.2015. Pengaruh Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi dan Penggunaan Teknologi Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Individual pada PT. Bank Pembangunan Daerah Bali Kantor Cabang Singaraja.e-Journal Akuntansi Vol. 3, No. 1-1-9.

Wahyono, Teguh. 2004. System Informasi Akuntasni Analisis, Desain Dan Pemrograman Computer. Penerbit Andi. Yogyakarta.

Wahyono, Teguh. 2004. System Informasi Akuntasni. Penerbit Andi. Yogyakarta.

Wibowo, Agung Edy. 2012. Aplikasi Spss Dalam Penelitian. Gava Media. Yogyakarta.

<https://www.diedit.com/skala-likert/#blog>. Rabu,6 February 2019. 19:53 Wib

