

**PENGARUH PENERAPAN SISTEM INFORMASI AKUNTANSI  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI TETAP DAN PEGAWAI TIDAK  
TETAP  
(Studi Kasus pada PT. PLN (Persero) ULP SIBUHUAN)**

**SKIRIPSI**

Oleh:

**RINI OKTARIA**

**NIM. 0502172382**

Program Studi

**AKUNTANSI SYARIAH**



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2021**

**PENGARUH PENERAPAN SISTEM INFORMASI AKUNTANSI  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI TETAP DAN PEGAWAI TIDAK  
TETAP  
(Studi Kasus pada PT. PLN (Persero) ULP SIBUHUAN)**

**SKIRIPSI**

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana (S1)  
Pada jurusan Akuntansi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

Oleh:

Rini Oktaria

Nim. 0502172382

Program Studi

AKUNTANSI SYARIAH



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2021**

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Rini Oktaria

NIM : 0502172382

Tempat/Tanggal Lahir: Aek Baru Jae/17 Oktober 1998

Pekerjaan : Mahasiswi

Alamat : Desa Aek Baru Jae Kecamatan Batang Natal Kabupaten  
Mandailing Natal

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi yang berjudul **“Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Pegawai Tetap dan Tidak Tetap (Studi Kasus pada PT. PLN (Persero) ULP Sibuhuan”** benar karya asli saya, kecuali kutipan kutipan yang di sebutkan sumbernya. Apabila terdapat kesalahan dan kekeliruan di dalamnya, sepenuhnya menjadi tanggung jawab saya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya.

Medan, 19 Juli 2021

Yang membuat pernyataan

Rini Oktaria

NIM. 0502172382

## PERSETUJUAN

Skripsi Berjudul:

**Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja  
Pegawai Tetap dan Pegawai Tidak Tetap  
(Studi Kasus pada PT. PLN (Persero) ULP Sibuhuan**

Oleh:

Rini Oktaria

NIM. 0502172382

Dapat di setujui Sebagai Salah Satu Persyaratan Untuk Memperoleh Gelar Sarjana  
Akuntansi (S. Akun) Pada Program Studi Akuntansi Syariah

Medan, 23 Juli 2021

Pembimbing I



Hendra Harmain, SE,M. Pd

NIDN. 2010057302

Pembimbing II



Kusmilawaty, M.Ak

NIDN. 2014068001

Mengetahui

Ketua Jurusan Akuntansi Syariah



Dr. Yenni Samri J. Nasution, M.A.

NIDN. 2001077903

## PENGESAHAN

Skripsi berjudul “PENGARUH PENERAPAN SISTEM INFORMASI AKUNTANSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI TETAP DAN PEGAWAI TIDAK TETAP (Studi Kasus pada PT. PLN ULP Sibuhuan)” an. Rini Oktaria, NIM 0502172382 Program Studi Akuntansi Syariah telah dimunaqasyahkan dalam Sisang Munaqasyah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan pada tanggal 13 Agustus 2021. Skripsi ini telah di terima untuk memenuhi syarat memperoleh gelar Sarjana Akuntansi Syariah (S.Akun) pada Program Studi Akuntansi Syariah.

Medan, 13 Agustus 2021  
Panitia Sidang Munaqasyah Skripsi  
Program Studi Akuntansi Syariah UIN-SU

Ketua,



**Dr. Yenni Samri J. Nasution, M.A.**

NIDN. 2001077903

Sekretaris,



**Hendra Harmain, SE., M.Pd**

NIDN. 2010057302

Anggota



**Hendra Harmain, SE., M. Pd**

NIDN. 2010057302



**Kusmilawaty, M. Ak**

NIDN. 2014068001



**Dr. Kamilah, SE. Ak, MSi, CA**

NIDN. 2023107901



**Laylan Syafina, M. Si.**

NIDN. 2027089103

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
UIN-SU Medan

**Dr. H. Muhammad Yafiz, M.Ag**

NIDN. 2023047602

## ABSTRAK

Rini Oktaria Skripsi berjudul “ **PENGARUH PENERAPAN SISTEM INFORMASI AKUNTANSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI TETAP DAN PEGAWAI TIDAK TETAP (Studi Kasus pada PT. PLN (Persero) ULP SIBUHUAN**” Pembimbing I Bapak Hendra Harmain SE, M. Pd dan Pembimbing II Ibu Kusmilawaty, M.Ak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel penerapan sistem informasi akuntansi terhadap kinerja pegawai tetap dan pegawai tidak tetap. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian adalah metode penelitian kuantitatif dengan data primer yang dari data kuisioner yang dikur dengan menggunakan skala likert. Penelitian ini dilakukan di PT. PLN (Persero) ULP Sibuhuan. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai tetap dan pegawai tidak tetap PT. PLN (Persero) ULP Sibuhuan. Metode pengumpulan sampel menggunakan *Sampling Jenuh* dengan kriteria pegawai tetap dan tidak tetap, yang berbentuk pelayanan teknik, pelayanan penyambungan, penertiban pemakaian tenaga listrik, *security* dan *cleaning service* sehingga jumlah sampel yang di dapat sebanyak 94 orang. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa: Pertama, variabel penerapan sistem informasi akuntansi (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai tetap (Y1). Kedua, variabel penerapan sistem informasi akuntansi (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai tidak tetap (Y2).

Kata Kunci : Pegawai tidak tetap, pegawai tetap, sistem informasi akuntansi.

## KATA PENGANTAR

Assalamualaikum wr.wb

Puji dan syukur saya panjatkan kepada Allah SWT berkat rahmat dan hidayah-Nya kepada penulis untuk dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan baik. Tak lupa shalawat dan salam penulis hadiahkan kepada junjungan Nabi Muhammad SAW yang telah membawa risalah islam berupa ajaran yang haq sempurna bagi manusia.

Skripsi ini berjudul **“PENGARUH PENERAPAN SISTEM INFORMASI AKUNTANSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI TETAP DAN PEGAWAI TIDAK TETAP PADA PT. PLN (Persero) ULP SIBUHUAN”**. Skripsi ini di susun sebagai salah satu syarat yang di tujukan dalam rangka meraih gelar Stara-1 di Jurusan Akuntansi Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.

Pada kesempatan ini penulis mengucapkan banyak terimakasih kepada pihak yang telah membantu dan memotivasi sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Untuk itu dengan sepenuh hati, penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Syahrin Harahap, MA. selaku Rektor UIN Sumatera Utara Medan beserta para stafnya yang telah memberikan berbagai fasilitas selama mengikuti perkuliahan.
2. Bapak Dr. H . Muhammad Yafiz, M.Ag, Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sematera Utara Medan.
3. Wakil Dekan I Bidang Akademik dan Kelembagaan Ibu Dr. Hj. Marliyah Suryadi, M.Ag, Wakil Dekan II Bidang Administrasi dan Keuangan Bapak Dr. Fauzi Arif Lubis, MA, Wakil Dekan III Bidang Kemahasiswaan, Alumni dan Kerjasama Bapak Dr. Mustafa Kamal Rokan, M.H.
4. Ibu Dr. Yenni Samri J. Nasution, M.A. selaku Ketua Jurusan dan Bapak Hendra Harmain, SE,M.Pd., selaku sekretaris jurusan Program studi

Akuntansi Syariah UIN Sumatera Utara Medan. Beserta staf yang telah memberikan kemudahan dalam menyelesaikan urusan perkuliahan.

5. Bapak Hendra Harmain SE,M.Pd selaku pembimbing I dan Ibu Kusmilawaty, M.Ak, selaku Pembimbing II, yang senantiasa memberikan banyak arahan dan bimbingan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi.
6. Seluruh Dosen beserta staf Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan yang telah membimbing dan membagikan ilmunya kepada penulis selama mengikuti perkuliahan sehingga proposal skripsi ini dapat terselesaikan.
7. Teristimewa penulis sampaikan terimakasih dengan setulus hati kepada kedua orang tua tercinta, Ayah Parman Nasution dan Ibu Elni Rosmita, karena atas do'a, kasih sayang, motivasi, dan dukungan yang tak ternilai serta dukungan moril dan materi yang tak pernah putus sehingga penulis dapat menyelesaikan pendidikan sampai kebangku sarjana.
8. Untuk abang tercinta, Zainannur S.T dan adik tersayang Doni Saputra Nasution telah memberikan motivasi dan dukungan selama ini.
9. Seluruh pihak PT. PLN ULP Sibuhuan, terutama Bapak Erwinsyah Harahap selaku Manajer pada PT. PLN ULP Sibuhuan, yang telah memberikan ijin kepada peneliti untuk melakukan penelitian di PT tersebut, dan kepada Bapak Ahmad Faizal Mtd, Amd.Kom, selaku pelayanan pelanggan dan administrasi yang telah membantu peneliti dalam melakukan penelitian di PT tersebut.
10. Kepada Sahabat-sahabat tercinta dan terdekatku, Milyadina Nasution, Nur Akmalia, Rika Afriani Purba dan Rini Adhelia yang turut membantu dan bekerja sama.
11. Teman-teman seperjuangan di Akuntansi Syariah Stambuk 2017, terkhusus kelas AKS-D yang selalu memotivasi dan berusaha bersama agar dapat menggapai yang di cita-citakan.

Saya menyadari skripsi ini tidak luput dari berbagai kekurangan. Hal ini di sebabkan oleh terbatasnya kemampuan dan pengalaman penulis miliki dalam penyajiannya. Untuk itu dengan kerendahan hati penulis mengharapkan saran dan kritik yang bersifat membangun dari pihak-pihak yang berkepentingan dengan skripsi ini baik dengan dosen pembimbing maupun dari pihak yang berpengalaman. Dan untuk perbaikannya sehingga akhirnya skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi penulis dan penerapan di lapangan serta bisa di kembangkan lebih lanjut.

## DAFTAR ISI

<b>SURAT PERNYATAAN</b> .....	<b>i</b>
<b>PERSETUJUAN</b> .....	<b>ii</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>iii</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>iv</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>vii</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi Masalah.....	5
C. Batasan Masalah .....	6
D. Perumusan Masalah .....	6
E. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	6
<b>BAB II KAJIAN TEORITIS</b> .....	<b>8</b>
A. Kajian Teoritis .....	8
1. Kinerja .....	8
a. Definisi Kinerja .....	10
b. Indikator Kinerja.....	11
c. Penilaian Kinerja .....	11
d. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	13
e. Efek Kinerja.....	14
2. Sistem Informasi Akuntansi (SIA) .....	15
a. Pengertian Sistem .....	15
b. Defenisi Sistem .....	16
c. Karakteristik Sistem.....	17
d. Tujuan Sistem .....	18
e. Definisi Informasi .....	19

f. Pemakai Informasi .....	19
g. Karakteristik Informasi yang Berguna.....	19
h. Definisi Sistem Informasi Akuntansi .....	24
i. Komponen-Komponen Sistem Informasi Akuntansi.....	25
j. Tujuan dan Fungsi Sistem Informasi Akuntansi .....	26
k. Kualitas Sistem Informasi Akuntansi .....	26
3. Pegawai Tetap dan Pegawai Tidak Tetap .....	27
a. Penggajian Pegawai Tetap dan Pegawai Tidak Tetap .....	28
4. PT. PLN (Persero) .....	29
B. Kerangka Teoritis .....	29
C. Penelitian Terdahulu .....	30
D. Hipotesis .....	33
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>34</b>
A. Pendekatan Penelitian .....	34
B. Lokasi dan Waktu Penelitian .....	34
1. Lokasi Penelitian .....	34
2. Waktu Penelitian.....	34
C. Populasi dan Sampel.....	34
1. Populasi .....	34
2. Sampel .....	35
D. Data Penelitian.....	35
1. Jenis Data.....	35
2. Sumber Data .....	35
E. Teknik Pengumpulan Data .....	36
F. Definisi Operasional Variabel .....	37
G. Teknik Analisis Data .....	39
1. Analisis Deskriptif.....	39
2. Uji Kualitas Data .....	40
a. Uji Validitas.....	40
b. Uji Reliabilitas .....	40

3. Uji Asumsi Klasik .....	41
a. Uji Normalitas .....	41
b. Uji Multikolinearitas.....	41
c. Uji Heteroskedastisitas .....	42
4. Analisis Regresi Linear Sederhana.....	44
5. Uji Hipotesis .....	44
a. Koefisien Determinan.....	45
b. Uji Parsial (Uji t) .....	45
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>45</b>
A. Hasil Penelitian .....	45
B. Pembahasan.....	50
1. Deskripsi Data Penelitian.....	50
2. Analisis Statistik Deskriptif .....	52
3. Uji Kualitas Data.....	52
a. Uji Validitas .....	53
b. Uji Reliabilitas .....	56
4. Uji Asumsi Klasik.....	57
a. Uji Asumsi Klasik Regresi Pertama.....	57
1) Uji Normalitas .....	57
2) Uji Heteroskedestisitas.....	58
b. Uji Asumsi Klasik Regresi Kedua .....	59
1) Uji Normalitas .....	59
2) Uji Heteroskedestisitas.....	61
5. Analisis Regresi .....	62
a. Analisis Regresi Pertama .....	62
b. Analisis Regresi Kedua .....	63
6. Uji Hipotesis .....	64
a. Uji Hipotesis Regresi Pertama .....	64
1) Uji Keofisien Determinasi .....	64
2) Uji t .....	64

b. Uji Hipotesis Regresi Kedua.....	65
1) Uji Keofisien Determinasi .....	65
2) Uji t .....	66
7. Interpretasi Hasil Penelitian .....	66

<b>BAB V PENUTUP.....</b>	<b>71</b>
---------------------------	-----------

**DAFTAR PUSTAKA**

**LAMPIRAN**

**DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

## DAFTAR TABEL

Tabel	Hal
2.1 Penelitian Terdahulu .....	30
3.2 Pedoman Pemberian Skor .....	37
3.3 Defenisi Operasional Variabel Penelitian .....	38
4.1 Hasil Penyaringan Sampel .....	50
4.2 Jenis Kelamin Responden .....	51
4.3 Kategori Responden .....	551
4.4 Tingkat Pendidikan Responden.....	52
4.5 Hasil Uji Statistik Deskriptif .....	52
4.6 Hasil Uji Validitas Sistem Informasi Akuntansi (X) .....	53
4.7 Hasil Uji validitas Kinerja Pegawai Tetap (Y1) .....	54
4.8 Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai Tidak Tetap (Y2) .....	55
4.9 Hasil Uji Reliabilitas .....	57
4.10 Hasil Uji Normalitas Regresi Pertama .....	58
4.11 Hasil Uji Heteroskedestisitas Regresi Pertama .....	59
4.12 Hasil Uji Normalitas Regresi Kedua.....	61
4.13 Hasil Uji Heteroskedestisitas Regresi Kedua.....	62
4.14 Analisis Regresi Linear Sederhana Pertama .....	64
4.15 Analisi Regresi Linear Sederhana Kedua .....	65
4.16 Hasil Uji Determinasi Regresi Pertama .....	66
4.17 Hasil Uji t Regresi Pertama.....	66

4.18 Hasil Uji Determinasi Regresi Kedua.....	67
4.19 Hasil Uji t Regresi Kedua .....	67

## DAFTAR GAMBAR

Gambar	Hal
2.1 Rangkaian Sistem.....	16
2.2 Komponen-Komponen Sistem Informasi Akuntansi .....	25
2.3 Kerangka Konseptual .....	29
4.1 Bentuk Lambang PLN.....	49
4.2 Scatter Plot Uji Heteroskedestisitas Regresi Pertama.....	60
4.3 Scatter Plot Uji Heteroskedestisitas Regresi Kedua.....	63

## **DAFTAR LAMPIRAN**

### Lampiran

1. Surat Izin Penelitian
2. Penelitian Terdahulu
3. Kuisisioner
4. Hasil Uji SPSS
5. Daftar Riwayat Hidup

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Pada era globalisasi ini, pengetahuan dan teknologi informasi telah berkembang dengan sangat pesat sehingga sangat mempengaruhi dunia usaha. Dalam pesaing dunia usaha, teknologi informasi yang dapat menyediakan sumber informasi secara relevan, tepat, akurat dan lengkap telah menjadi kebutuhan.

Informasi berkembang sejalan dengan perkembangan teknologi untuk memenuhi setiap kebutuhan para penggunanya. Di era globalisasi kecepatan dan ketepatan informasi sangat berpengaruh terhadap pengambilan keputusan. Sebagian besar masyarakat maupun perusahaan-perusahaan semakin merasakan informasi sebagai salah satu kebutuhan pokok di samping kebutuhan lainnya. Karena sesungguhnya informasi tidak kalah penting di bandingkan sumber daya - sumber daya lain, informasi yang akurat akan sangat mendukung perusahaan untuk maju dan berkembang dalam iklim dunia usaha yang sangat kompetitif dewasa ini. Dunia kerja mengalami perubahan, baik dalam organisasi bisnis, institusi pendidikan, maupun institusi pemerintahan.

Perubahan sangat berkaitan dengan teknologi informasi yang sangat berkembang serta menjadi pilihan utama dalam menciptakan sistem informasi. Peran informasi begitu tinggi bagi organisasi maka organisasi menjadi sangat tergantung kepada sistem informasi terutama Sistem Informasi Akuntansi (SIA). Organisasi memperlakukan informasi sebagai sumber daya yang sangat berharga dalam menghindari resiko sehingga untuk menentukan dapat tidaknya suatu organisasi terus beroperasi.<sup>1</sup>

Pentingnya kinerja pegawai tetap dan pegawai tidak tetap terlihat dengan di keluarkannya Undang-undang Republik Indonesia No. 30 Tahun 2019 tentang penilaian kinerja pegawai yang menegaskan penilaian kinerja pegawai bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan pegawai yang didasarkan pada sistem

---

<sup>1</sup> Qashdina. Evayani, “*Analisis Efektivitas Penerapan Sistem Informasi Akuntansi*”, Jurnal Ekonomi Akuntansi JIMEKA Vol. 3 No. 1, 2018, h. 2

prestasi dan sistem karier. Penilaian dilakukan berdasarkan perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat unit atau organisasi, dengan memperhatikan target, capaian, hasil dan manfaat yang dicapai serta perilaku pegawai.<sup>2</sup>

Kinerja pegawai adalah sebagai orang yang dapat di amati hal-hal yang relevan untuk tujuan organisasi. Kinerja merupakan salah satu titik akhir orang, sumber daya, dan lingkungan tertentu yang di kumpulkan bersama-sama dengan maksud untuk menghasilkan hal-hal tertentu, apakah produk atau jasa yang kurang terlihat langsung. Sejauh interaksi ini memberikan hasil dalam tingkat dan mutu yang di kehendaki, pada level biaya yang disepakati, kinerja yang akan di nilai memuaskan, baik atau mungkin luar biasa. Sebaliknya, apabila hasil itu mengecewakan, apapun alasannya, kinerja akan di nilai buruk atau merosot. Hal tersebut menitik beratkan bahwa kinerja seorang pegawai atau karyawan adalah hasil atau keluaran (*outcomes*) dari sebuah pekerjaan yang ditugaskan dalam suatu organisasi atau institusi.<sup>3</sup>

Ada beberapa faktor penting yang memengaruhi kinerja pegawai tetap dan pegawai tidak tetap salah satunya efektifitas dan efisiensi. Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja di ukur oleh efektivitas dan efisiensi. Masalahnya adalah bagaimana proses terjadinya efisiensi dan efektivitas organisasi. Di katakan efektif bila mencapai tujuan, di katakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan. Dan faktor penting selanjutnya ialah otoritas dan tanggung jawab. Dalam organisasi yang baik, wewenang dan tanggung jawab telah di delegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang tindih tugas. Masing-masing pegawai yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kejelasan wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja pegawai tersebut.<sup>4</sup>

---

<sup>2</sup> Humas, *PP No. 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil*, diakses dari <http://setkab.go.id/inilah-pp-no30-tahun2019-tentang-penilaian-kinerja-pegawai-negeri-sipil/> pada tanggal 28 Agustus 2020 pukul 14.28

<sup>3</sup> Fattah Hussein, *Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai*, (Yogyakarta: Elmaterra, 2017), h. 9

<sup>4</sup> Sutrisno Edy, *Manajemen sumber daya manusia*, (Jakarta: PT. Prenada Media Group, 2010), h. 120

Sistem informasi akuntansi merupakan sekelompok struktur dalam sebuah entitas yang mengelola sumberdaya fisik dan sumber daya lain untuk mengubah data ekonomi menjadi informasi akuntansi, agar dapat memenuhi kebutuhan informasi berbagai pihak.<sup>5</sup> Sistem informasi akuntansi juga sering disingkat dengan SIA yang merupakan salah satu penyedia informasi keuangan yang banyak di butuhkan oleh pihak-pihak yang berkepentingan dengan perusahaan. Pihak-pihak yang berkepentingan dalam pembangunan informasi keuangan meliputi pihak eksternal dan internal. Pihak internal yang berkepentingan dalam penggunaan informasi keuangan terdiri dari manajer dan karyawan perusahaan. Sedangkan pengguna eksternal meliputi pihak-pihak yang berkepentingan di luar perusahaan seperti pemegang saham, investor, kreditur, pemerintah, pelanggan, pemasok dan pesaing.<sup>6</sup>

Keberhasilan sebuah perusahaan dalam mencapai tujuannya dan memenuhi kebutuhan masyarakat sangat tergantung dari kinerja perusahaan dan manajer perusahaan di dalam melaksanakan pertanggung jawabannya. Kinerja mengarah pada tingkat pencapaian pelaksana suatu kegiatan dalam periode tertentu.

Di dalam penelitian ini, penulis memilih di PT. PLN ULP SIBUHUAN sebagai objek penelitian. PT. PLN ULP SIBUHUAN merupakan sebagai salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN), PT. PLN (Persero) memperoleh pendapatan yang berasal dari penjualan listrik dan jasa operasional. Aktivitas operasional dan transaksi yang sehari-hari pun sangat beragam. Meningkatnya penjualan pada perusahaan tersebut mengharuskan di perlukannya sistem informasi akuntansi yang agar bisa berjalan dengan baik.

Energi listrik telah menjadi kebutuhan pokok dalam kehidupan modren manusia, tanpa listrik segala aktivitas bisa menjadi lumpuh. Seluruh aspek kehidupan bisa jadi akan terpengaruh termasuk roda pemerintahan dan perekonomian yang secara khusus bisa terganggu bila tidak ada listrik. Pencatatan

---

<sup>5</sup> Mahatmyo Atyanto, *Sistem Informasi Akuntansi Suatu Pengantar*, (Yogyakarta: Deepublish, cet 1, 2014), h. 9

<sup>6</sup> *Ibid*

keuangan di PT. PLN ULP Sibuhuan terus mengalami peningkatan setiap tahunnya seiring dengan peningkatan dan kemajuan yang telah di capai dalam pembangunan di berbagai bidang, baik dalam bidang ekonomi, industri, maupun teknologi. Kebutuhan energi listrik di Indonesia dari tahun ke tahun menunjukkan peningkatan jumlah dari segi jumlah pelanggan maupun dari segi konsumsi energi listrik yang digunakan sehingga pencatatan keuangan akan terus meningkat.<sup>6</sup>

Fenomena yang terjadi pada saat ini dapat kita lihat dari kinerja pegawai tetap dan pegawai tidak tetap yang masih perlu di tingkatkan. Dalam perusahaan tidaklah wajar apabila banyak pegawai tetap dan pegawai tidak tetap yang sebenarnya berkemampuan tinggi tetapi tidak mampu berprestasi dalam bekerja, hal ini dapat di sebabkan oleh banyak hal. Salah satu contoh yang berkaitan dengan kinerja pegawai tetap dan pegawai tidak tetap yang buruk terjadi pada salah satu BUMN di Indonesia yaitu PT PLN (Persero) yang merupakan satu-satunya perusahaan listrik terbesar di Indonesia. PT PLN melayani jutaan pelanggan di seluruh Indonesia untuk itu diperlukan kinerja pegawai tetap dan pegawai tidak tetap yang baik agar pelayanannya dapat memuaskan pelanggan.

Pemadaman listrik tanpa informasi sering kali menimbulkan opini negatif di kalangan semua pihak atas kinerja PT PLN Persero Subrayon Sibuhuan, cabang padang sidempuan yang di nilai “sesuka hati” terhadap pelanggan tanpa mengindahkan hak konsumen. Masyarakat merasa sangat di rugikan atas pemadaman listrik yang kerap di alami sehingga merusak alat pemasak nasi warga. “semenjak listrik selalu padam, barang-barang elektronik saya banyak yang rusak, hanya untuk pemasak nasi saja, satu tahun ini sudah ada lebih dari tiga yang rusak”. Tutar salah satu warga.

Sebagai perusahaan penyedia jasa seharusnya, PT PLN (Persero) sudah seharusnya mengedepankan kualitas pelayanan yang baik, sehingga penyediaan fasilitas fisik, perlengkapan, pegawai dan sarana komunikasi. Selain itu, kemampuan pegawai tetap dan pegawai tidak tetap PT PLN dalam memberikan

---

<sup>6</sup> Siringiringo Renniwaty “Analisis Nilai Pelanggan, Kualitas Layanan Dan Kebijakan Tariff Listrik Prabayar Terhadap Kepercayaan Pelanggan Dan Dampaknya Pada Citra Pln Bright Batam”, Jurnal Akuntansi Barelang Vol. 3 No. 1, 2018, h. 2

pelayanan kepada pelanggan menjadi penting dalam rangka memberikan kepuasan pada pelanggan. Hal yang berhubungan dengan pelanggan sudah seharusnya pegawai tetap dan pegawai tidak tetap cepat dan tanggap dalam melayani dan merespon keluhan pelanggan.

Beberapa penelitian terdahulu diantaranya yaitu penelitian yang dilakukan Sheilla Puteri Suhud (2015) dengan judul *Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Individu Pegawai Distro di Kota Bandung* sistem informasi akuntansi berpengaruh positif terhadap kinerja individu. Yacinta Mega Natalia (2018) dengan judul *Analisis Sistem Informasi Akuntansi Penggajian Pegawai (Studi Kasus Pada Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri 7 Purwekerto* menyatakan bahwa sistem informasi akuntansi berpengaruh positif terhadap penggajian pegawai. Ika Listiana (2017) dengan judul *Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada KSPPS Bina Insani Mandiri)* menyatakan bahwa sistem informasi akuntansi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dan pengendalian internal terhadap kinerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dari beberapa hasil penelitian yang telah disebutkan memiliki hasil yang tidak konsisten hal ini disebabkan kinerja pegawai maupun karyawan tidak melakukan tugas dan tanggungjawabnya. Di mana seharusnya jika semakin baik penerapan sistem informasi akuntansi maka akan berdampak positif terhadap kinerja pegawai maupun karyawan.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Pegawai Tetap dan Pegawai Tidak Tetap di PT. PLN (Persero) ULP Sibuhuan”**.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian ini, maka identifikasi masalah dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Pengaruh sistem informasi akuntansi di PT. PLN ULP Sibuhuan.

2. Pengaruh penerapan sistem informasi akuntansi terhadap kinerja pegawai tetap dan pegawai tidak tetap di PT. PLN ULP Sibuhuan.
3. Kurangnya tanggung jawab pegawai tetap dan pegawai tidak tetap dalam menggunakan sistem informasi akuntansi mengakibatkan informasi tidak sesuai dengan yang sebenarnya.

### **C. Batasan Masalah**

Penulisan ini lebih difokuskan mengenai Penyajian Penerapan Sistem Informasi Akuntansi dan Kinerja Pegawai Tetap dan Pegawai Tidak Tetap di PT. PLN (Persero) ULP Sibuhuan.

### **D. Perumusan Masalah**

Berdasarkan uraian singkat mengenai latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah sistem informasi akuntansi berpengaruh terhadap kinerja pegawai tetap pada PT. PLN ULP Sibuhuan?
2. Apakah sistem informasi akuntansi berpengaruh terhadap kinerja pegawai tidak tetap pada PT. PLN ULP Sibuhuan?

### **E. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

#### 1. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin di capai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui pengaruh penerapan sistem informasi akuntansi terhadap kinerja pegawai tetap pada PT. PLN ULP Sibuhuan.
- b. Untuk mengetahui pengaruh penerapan sistem informasi akuntansi terhadap kinerja pegawai tidak tetap pada PT. PLN ULP Sibuhuan.

#### 2. Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian yang di lakukan diharapkan dapat berguna dan memiliki manfaat antara lain:

a. Bagi Penulis

Di harapkan hasil penelitian ini dapat menambah dan mengembangkan pengetahuan mengenai hal - hal yang mempengaruhi penerapan sistem informasi akuntansi terhadap kinerja pegawai tetap dan pegawai tidak tetap serta dapat mengaplikasikan ilmu yang telah di dapat untuk mencapai hasil yang di harapkan.

b. Bagi PT. PLN ULP Sibuhuan

Di harapkan dapat di gunakan sebagai bahan informasi, pertimbangan dan evaluasi bagi PT. PLN ULP Sibuhuan bahwa pentingnya penerapan sistem informasi akuntansi untuk meningkatkan atau memaksimalkan kinerja pegawai tetap dan pegawai tidak tetap.

c. Bagi Pembaca

Di harapkan hasil penelitian ini dapat berguna untuk menambah sumber pustaka di bidang ilmu pengetahuan dan dapat dijadikan sebagai bahan referensi dan representatif khususnya yang berhubungan dengan kinerja pegawai tetap dan pegawai tidak tetap bagi peneliti selanjutnya.

## BAB II LANDASAN TEORI

### A. Kajian Teoritis

#### 1. Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat di capai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.<sup>1</sup> Dalam islam kinerja juga di anjurkan dalam Al-Qur'an yaitu Allah berfirman dalam surat Al-Ahqaf ayat 19, yang berbunyi:

وَلِكُلِّ دَرَجَةٌ مِّمَّا عَمِلُوا وَلِيُوَفِّيَهُمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

*Artinya: Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan.<sup>2</sup>*

Tafsir Al-Qur'an Surat Al-Ahqaf Ayat 19. Dan masing-masing dari kedua kelompok ini -kelompok penghuni Surga dan penghuni Neraka- mempunyai tingkatan-tingkatan sesuai dengan amal perbuatan mereka. Tingkatan-tingkatan para penghuni Surga adalah tingkatan ke atas, dan tingkatan-tingkatan penghuni Neraka adalah tingkatan ke bawah. Dan agar Allah mencukupkan bagi mereka balasan dari amal perbuatan mereka, dan mereka tidak di aniaya pada hari Kiamat dengan dikurangi amal kebbaikannya atau ditambah amal keburukannya.

Tafsir Al-Mukhtashar / Markaz Tafsir Riyadh, di bawah pengawasan Syaikh Dr. Shalih bin Abdullah bin Humaid (Imam Masjidil Haram) Masing-masing kelompok dari pengikut kebaikan dan pengikut keburukan memiliki derajat di sisi Allah pada Hari Kiamat sesuai amal-amal yang mereka

---

<sup>1</sup> Prawirosentono suyadi, *Kebijakan Kinerja Karyawan*, (Yogyakarta: BPFE, 2012), h. 84

<sup>2</sup> Kementerian Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an Tajwid dan Terjemahan*, (Garut: CV Penerbit J-ART, 2017), h. 504

kerjakan di dunia, masing-masing sesuai dengan martabatnya. Lalu Allah membalas mereka tanpa dizhalimi dengan di tambah keburukan dan di kurangi dari kebaikan mereka.<sup>3</sup>

Dan dalam Al-Qur'an surat An-Nahl ayat 93

وَلَوْ شَاءَ اللَّهُ لَجَعَلَكُمْ أُمَّةً وَاحِدَةً وَلَكِنْ يُضِلُّ مَنْ يَشَاءُ وَيَهْدِي مَنْ يَشَاءُ ۗ وَلَسُنَّ  
عَمَّا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: *Dan kalau Allah menghendaki, niscaya Dia menjadikan kamu satu umat (saja), tetapi Allah menyesatkan siapa yang dikehendaki-Nya dan memberi petunjuk kepada siapa yang dikehendaki-Nya. Dan sesungguhnya kamu akan di tanya tentang apa yang telah kamu kerjakan.*<sup>4</sup>

Tafsir Al-Qur'an Surat An-Nahl Ayat 93. Seandainya Allah berkehendak niscaya Dia menjadikan kalian umat yang satu sepakat di atas kebenaran, akan tetapi Allah menyesatkan siapa yang Dia kehendaki dengan tidak membimbingnya kepada kebenaran maupun memenuhi perjanjian dengan keadilan-Nya, Dia membimbing siapa yang Dia kehendaki pada kebenaran dengan karuina-Nya. Kalian pasti akan di tanya tentang apa yang kalian lakukan di dunia.

Tafsir Al-Mukhtashar / Markaz Tafsir Riyadh, di bawah pengawasan Syaikh Dr. Shalih bin Abdullah bin Humaid (Imam Masjidil Haram) Dan sekiranya Allah menghendaki, pastilah Dia akan memberikan taufik kepada kalain semuanya, lalu menjadikan kalian diatas satu ajaran agama, yaitu islam dan iman dan memastikan kalian dengannya. Akan tetapi, Dia menyesatkan siapa saja yang Dia kehendaki dari orang yang Dia mengetahui dirinya lebih menyukai kesesatan, sehingga Dia tidak memberikan hidayah kepadanya sebagai bentuk keadilan dariNya, dan Dia memberikan hidayah kepada siapa saja yang di kehendakiNya dari orang yang Dia ketahui bahwa orang tersebut lebih mementingkan kebenaran, lalu memberikan taufik

<sup>3</sup> Tafsir Kemenag RI, *Tafsir al-Mukhtashar*, diakses dari <https://tafsirweb.com/9585-guran-surat-al-ahqaf-ayat-19.html> pada tanggal 04 Agustus 2020 pukul 14.40

<sup>4</sup> Kementerian Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an Tajwid dan Terjemahan*, (Garut: CV Penerbit J-ART, 2017), h. 277

kepadanya sebagai karunia dariNya. Dan sungguh Allah akan benar-benar bertanya kepada kalian semua pada hari kiamat tentang apa yang kalian perbuat di dunia terkait perkara apa yang diperintahkanNya kepada kalian dan perkara yang Dia larang kalian darinya, dan akan membalas kalian atas dasar semua itu.<sup>5</sup>

Ayat di atas bahwasanya Allah pasti akan membalas setiap amal perbuatan manusia berdasarkan apa yang telah mereka kerjakan. Artinya jika seseorang melaksanakan pekerjaan dengan baik dan menunjukkan kinerja yang baik pula bagi perusahaannya maka ia akan mendapatkan hasil yang baik pula dari kinerjanya dan akan memberikan keuntungan bagi perusahaannya.<sup>6</sup>

#### **a. Definisi Kinerja**

- 1) Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.<sup>7</sup>
- 2) Pengertian kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan penyempurnaannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan.<sup>8</sup>
- 3) Kinerja (*performance*) adalah hasil yang di inginkan dari perilaku. Dari ketiga definisi kinerja di atas, dapat diketahui bahwa unsur-unsur yang terdapat dalam kinerja adalah:
  - a) Hasil-hasil fungsi pekerjaan.

---

<sup>5</sup> Tafsir Kemenag RI, *Tafsir al-Mukhtasar*, diakses dari <https://tafsirweb.com/4441-quran-surat-an-nahl-ayat-93.html> pada tanggal 04 Agustus 2020 pukul 14.50

<sup>6</sup> Malita Eva, “*Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan*”, (Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Yogyakarta), 2018, h.8

<sup>7</sup> Mangkunegara Anwar prabu, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2013), h. 105

<sup>8</sup> Rivai Veithzal Fauzi and Basri, *Perfomance Appraisal*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada 2011), h. 170

- b) Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap prestasi pegawai seperti motivasi, kecakapan, tanggung jawab, persepsi peranan dan sebagainya.
- c) Pencapaian tujuan organisasi.
- d) Periode waktu tertentu.<sup>9</sup>

#### **b. Indikator Kinerja**

Terdapat empat indikator untuk mengukur kinerja pegawai:

##### 1) Kualitas Kerja

Kualitas kerja yang di maksud adalah mutu hasil kerja yang didasarkan pada standar yang telah ditetapkan. Kualitas kerja biasanya di ukur melalui ketepatan, ketelitian, keterampilan dan keberhasilan hasil kerja.

##### 2) Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja adalah banyaknya hasil kerja sesuai dengan waktu kerja yang ada. Hal yang perlu diperhatikan dalam kuantitas kerja adalah bukan hasil rutin akan tetapi seberapa cepat pekerjaan tersebut dapat diselesaikan.

##### 3) Sikap

Sikap pegawai terhadap organisasi, pimpinan maupun rekan kerja.

##### 4) Keandalan

Dapat tidaknya pegawai tersebut di andalkan atau bagaimana kemampuan pegawai dalam memenuhi atau mengikuti instruksi, inisiatif, hati-hati dan kerajinan.<sup>10</sup>

#### **c. Penilaian Kinerja**

Penilaian kinerja pegawai merupakan evaluasi yang sistematis dari pekerjaan pegawai dan potensi yang dapat dikembangkan. Sedangkan penilaian kinerja pegawai negeri sipil berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Kinerja

---

<sup>9</sup> Gibson James Jhon M.Ivanceur and Donnely, *Organisasi dan Manajemen*, (Jakarta: Erlangga 2014), h. 190

<sup>10</sup> Ranu pandojo Herdjrahman and Suad Husnan, *Manajemen personalia Ed. Ketiga*, (Yogyakarta: BPFU UGM 2011), h. 98

Pegawai Negeri Sipil adalah suatu proses penilaian secara sistematis yang di lakukan oleh pejabat penilai terhadap sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja PNS.

Berdasarkan pengertian penilaian kinerja pegawai menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia maka dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja pegawai adalah suatu proses evaluasi yang di lakukan secara sistematis atas hasil kerja dari pegawai itu sendiri. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011, Penilaian kinerja PNS dilakukan berdasarkan 5 prinsip yaitu, objektif, terukur, akuntabel, partisipatif dan transparan. Penilaian kinerja PNS terdiri dari dua unsur, yaitu:

1) Sasaran Kerja Pegawai (SKP)

Sasaran Kerja Pegawai (SKP) adalah rencana kerja pegawai yang disusun berdasarkan rencana kerja tahunan instansi dan target yang akan dicapai dari setiap pelaksanaan tugas jabatan oleh setiap pegawai negeri sipil. Rencana dan target kerja tersebut disusun setiap awal tahun oleh pegawai, dan harus di setujui oleh atasan langsung/pejabat penilainya. Sanksi bagi pegawai yang tidak membuat SKP diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2011 Tentang Hukuman Disiplin Pegawai. Penilaian SKP dilaksanakan dengan cara membandingkan antara realisasi kerja dengan target pada setiap kegiatan tugas jabatan/uraian kegiatan yang telah ditetapkan berdasarkan 4 (empat) aspek yaitu kuantitas, kualitas, waktu dan biaya sesuai dengan karakteristik, sifat dan jenis kegiatan pada masing-masing instansi.

2) Perilaku

Perilaku kerja adalah setiap tingkah laku, sikap atau tindakan yang di lakukan oleh Pegawai Negeri Sipil (PNS) sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.<sup>11</sup>

---

<sup>11</sup> Mangkunegara Anwar Prabu, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Remaja Rosdakarya 2012), h. 250

#### **d. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu:

1) Efektivitas dan Efisiensi

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja di ukur oleh efektivitas dan efisiensi. Masalahnya adalah bagaimana proses terjadinya efisiensi dan efektivitas organisasi. Di katakan efektif bila mencapai tujuan, di katakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan.

2) Otoritas dan Tanggung jawab

Dalam organisasi yang baik, wewenang dan tanggung jawab telah di delegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang tindih tugas. Masing-masing pegawai yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kejelasan wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja pegawai tersebut.

3) Disiplin

Secara umum, di siplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketentuan perusahaan. Masalah disiplin pegawai yang ada di dalam organisasi baik atasan maupun bawahan akan memberikan corak terhadap kinerja organisasi. Kinerja organisasi akan tercapai apabila kinerja individu maupun kelompok di tingkatkan.

4) Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Dengan perkataan lain, inisiatif pegawai yang ada di dalam organisasi merupakan daya dorong kemajuan yang

akhirnya akan memengaruhi kinerja.<sup>12</sup> Terdapat dua faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, yaitu:

- a) Faktor internal, yaitu faktor yang berhubungan dengan sifat-sifat seseorang, meliputi sikap, sifat-sifat kepribadian, sifat fisik, keinginan atau motivasi, umur, jenis kelamin, pendidikan, pengalaman kerja, latar belakang budaya, dan variabel-variabel personal lainnya.
- b) Faktor eksternal, yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yang berasal dari lingkungan, meliputi kebijakan organisasi, kepemimpinan, tindakan-tindakan rekan kerja, jenis latihan dan pengawasan (*supervise*), sistem upah (kompensasi) dan lingkungan sosial.<sup>13</sup>

#### e. Efek Kinerja

Beberapa efek dari adanya kinerja adalah:

##### 1) Pencapaian target

Pada saat pegawai dan pimpinan bertindak efektif dengan energi positif, untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab masing-masing sesuai dengan arahan dari target. Maka pada saat itu, energi positif setiap orang akan berkolaborasi dan berkontribusi untuk menghasilkan karya dan kinerja terbaik.

##### 2) Loyalitas pegawai

Loyalitas memiliki beberapa unsur, yaitu adanya sikap kesetiaan, kesadaran melaksanakan tanggung jawab, serta berusaha menjaga nama baik perusahaan. Semakin tinggi tingkat loyalitasnya, maka akan semakin baik kinerja pegawai tersebut.

##### 3) Pelatihan dan Pengembangan

---

<sup>12</sup> Sutrisno Edy, *Manajemen sumber daya manusia* (Jakarta PT. Prenada Media Group 2010) h. 120

<sup>13</sup> Timpe Dale, *Meningkatkan Kinerja Karyawan Melalui Perbaikan Sarana Kinerja*, Terj. Sofysn Chikmat (Yogyakarta: Ilex Media Komputindo 2012), h. 192

Semakin baik kinerja pegawai, semakin mudah dalam pelatihan dan pengembangan. Sebaliknya, bila semakin buruk kinerja pegawai tersebut, akan semakin tinggi kebutuhan pegawai tersebut untuk mendapatkan pelatihan dan pengembangan.

4) Promosi

Kinerja dapat di gunakan sebagai salah satu pertimbangan untuk promosi pegawai.

5) Berperilaku Positif

Mendorong orang lain agar berperilaku positif atau memperbaiki tingkatan mereka yang berada di bawah standar kinerja.

6) Peningkatan Organisasi

Memberikan dasar yang kuat bagi pembuatan kebijakan untuk peningkatan organisasi.<sup>14</sup>

## 2. Sistem Informasi Akuntansi (SIA)

### a. Pengertian Sistem

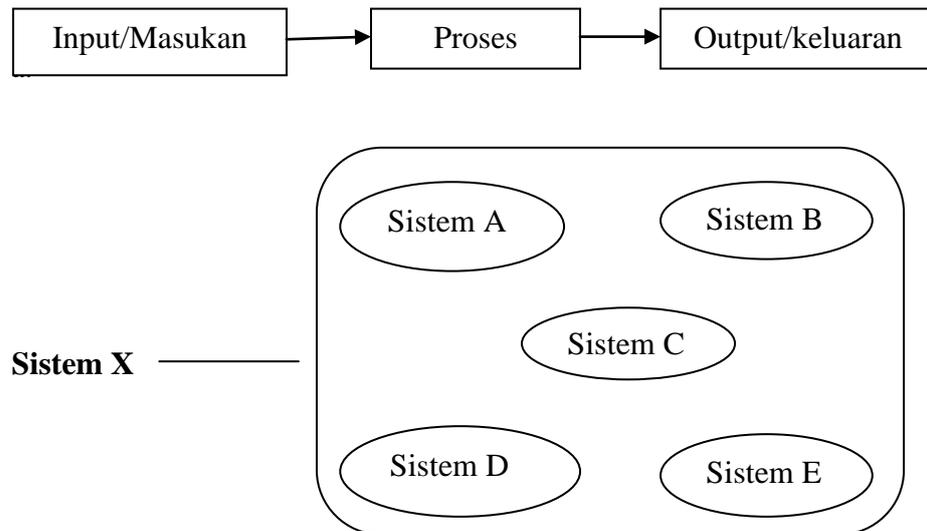
Sistem secara umum mempunyai makna sebagai suatu rangkaian yang terdiri dari berbagai elemen yang saling berinteraksi untuk mencapai tujuan tertentu. Setiap sistem terutama sistem buatan dan sistem terbuka mempunyai beberapa karakteristik, di antaranya:

- 1) Mempunyai masukan, proses dan keluaran
- 2) Terdiri dari unsur-unsur
- 3) Mempunyai pemakai
- 4) Ada tujuan tertentu
- 5) Eksis di lingkungan tertentu<sup>15</sup>

---

<sup>14</sup> Umam, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Prenada Media Group 2010), h. 203

<sup>15</sup> Mahatmyo Atyanto, *Sistem Informasi Akuntansi Suatu Pengantar*, h. 5



**Gambar 2.1**  
**Rangkaian Sistem**

**Sumber: (Mahatmyo Atyanto, 2014)**

#### **b. Definisi Sistem**

- 1) Sistem adalah rangkaian dari dua atau lebih komponen-komponen yang saling berhubungan, berinteraksi untuk mencapai suatu tujuan.<sup>16</sup>
- 2) Sistem adalah satu kesatuan yang terdiri dari interaksi subsistem untuk mencapai tujuan yang sama.<sup>17</sup>
- 3) Sistem adalah suatu jaringan kerja dari prosedur-prosedur yang saling berhubungan bersama-sama untuk melakukan suatu kegiatan atau untuk menyelesaikan suatu sasaran tertentu.<sup>18</sup>

Sebagai contoh suatu sistem adalah sistem pernapasan. Komponen tubuh yang berperan dalam sistem ini adalah hidung, mulut, saluran pernapasan dan paru-paru. Masing-masing komponen tubuh dalam sistem pernapasan tersebut mempunyai fungsi kerja masing-masing. Hidung atau

<sup>16</sup> Romeney Marshall B. and Steinbart Paul John, *Accounting Information Systems*, (Jakarta: Salemba Empat 2019), h. 3

<sup>17</sup> Jogiyanto, *Sistem Informasi Akuntansi Berbasis Komputer*, (Yogyakarta: BPFE 1988), H. 35

<sup>18</sup> Ahmad Fauzi Rizki, *Sistem Informasi Akuntansi (Berbasis Akuntansi)*, (Yogyakarta: Deepublisher, 2017), h. 1-3

mulut mempunyai fungsi menghirup udara atau oksigen serta untuk mengeluarkan CO<sub>2</sub> atau *output* dari hasil pernapasan. Saluran pernapasan mempunyai fungsi menyalurkan pernapasan. Dan paru-paru mempunyai fungsi mengolah oksigen menjadi asam dioksida atau CO<sub>2</sub>.<sup>19</sup>

Kalau kita contoh di atas terdapat 3 komponen yang bekerja sama atau berinteraksi satu selain dalam rangka mencapai suatu tujuan. Yaitu menghirup udara segar dalam hal ini oksigen dan mengeluarkannya kembali dalam bentuk CO<sub>2</sub> (karbon dioksida).

Ilustrasi yang lain, sistem yang berjalan di perusahaan adalah sistem penjualan. Sebagai contoh di dalam organisasi tersebut terdapat unit kerja terkait dalam sistem penjualan seperti bagian penjualan, bagian gudang, bagian pengangkutan. Bagian penjualan adalah bagian yang berhubungan dengan pelanggan dan memastikan bahwa terjadinya kesepakatan adanya transaksi jual beli yang biasanya di ikat dengan adanya kontrak dua belah pihak, atau di terbitkannya *order* penjualan. Bagian gudang adalah bagian yang menyimpan dan mengemas barang jadi akan dikirim kepada pelanggan. Sedangkan bagian pengiriman adalah bagian yang bertugas mengirimkan barang pesanan pelanggan ke lokasi pelanggan yang telah ditetapkan. Dalam sistem penjualan di sini, terdapat 3 bagian yang berinteraksi agar suatu transaksi penjualan terjadi.<sup>20</sup>

### c. Karakteristik Sistem

Suatu sistem terbentuk apabila terdapat hal-hal sebagai berikut:

#### 1) Komponen Sistem

Suatu sistem terjadi di karenakan adanya sejumlah komponen yang melakukan interaksi. Suatu sistem yang sekecil apapun akan selalu mengandung komponen-komponen.

#### 2) Batas Sistem

Batas sistem merupakan daerah yang membatasi antara suatu sistem dengan sistem yang lain atau dengan lingkungannya.

---

<sup>19</sup> *Ibid*

<sup>20</sup> *Ibid*, h. 3

3) Lingkungan Luar Sistem

Lingkungan luar dari suatu sistem adalah daerah di luar batas dari suatu sistem yang memengaruhi operasi sistem.

4) Penghubung Sistem

Penghubung merupakan media penggabung antara satu subsistem dengan subsistem yang lainnya. Melalui penghubung ini memungkinkan sumber-sumber daya mengalir dari suatu subsistem menjadi masukan untuk subsistem lainnya.

5) Masukan Sistem

Masukan sistem adalah energi yang dimasukkan kedalam sistem

6) Keluaran Sistem

Keluaran sistem adalah hasil dari energi yang diolah dan di klasifikasikan menjadi keluaran yang berguna dan sisi pembuangan.

7) Pengolah Sistem

Suatu sistem dapat mempunyai suatu bagian pengolah atau sistem itu sendiri sebagai pengolahnya. Pengolah yang akan mengubah masukan menjadi keluaran.

8) Sasaran sistem

Suatu sistem pasti mempunyai tujuan (*goal*) atau sasaran (*objective*). Kalau suatu sistem tidak mempunyai sasaran maka sistem tersebut tidak berguna.<sup>21</sup>

#### **d. Tujuan Sistem**

Tujuan umum dari suatu sistem dalam menghubungkan berbagai dari sistem tersebut. Meskipun tiap bagian berfungsi secara independen dari yang lainnya, semua bagian tersebut melakukan tujuan yang sama. Jika komponen tertentu tidak memberikan kontribusinya pada tujuan bersama, maka komponen tersebut bukanlah bagian dari sistem tersebut.<sup>22</sup>

---

<sup>21</sup> *Ibid*, h. 4

<sup>22</sup> Mujilan Agustinus, *Sistem Informasi Akuntansi*, (Madiun: Wima Pers, 2012), h. 2

**e. Definisi Informasi**

- 1) Informasi adalah data yang telah diatur dan diproses untuk memberikan arti.
- 2) Informasi adalah kumpulan data yang relevan dan mempunyai arti yang menggambarkan suatu kejadian-kejadian atau kegiatan-kegiatan.
- 3) Informasi menunjukkan hasil dari pengolahan data yang diorganisasikan dan berguna kepada orang yang menerimanya.

**f. Pemakai Informasi**

Pemakai informasi yang dikaitkan dengan informasi akuntansi ada 2 kelompok besar yaitu pemakai intern dan ekstern. Pemakai ekstern mencakup pemegang saham, investor, kreditor, pemerintah, pelanggan dan pemasok, pesaing, serikat pekerja, dan masyarakat. Pemakai intern adalah para manajer.<sup>23</sup>

**g. Karakteristik Informasi yang Berguna**

## 1) Relevan

Informasi tersebut mempunyai manfaat untuk pemakai. Relevansi informasi setiap pengguna informasi akan berbeda-beda tergantung dari kebutuhan pengguna informasi tersebut. Suatu informasi yang tidak relevan dapat mengakibatkan pemborosan sumber daya dan tidak produktif bagi pengguna.

## 2) Akurat

Informasi harus bebas dari kesalahan-kesalahan dan tidak bias atau menyesatkan. Informasi harus akurat karena dari sumber informasi sampai ke penerima informasi kemungkinan banyak terjadi gangguan yang dapat mengubah atau merusak informasi tersebut.

## 3) Tepat Pada Waktunya

Informasi yang diterima pengguna informasi tidak boleh terlambat. Informasi yang sudah usang tidak akan mempunyai nilai lagi. Karena informasi merupakan landasan di dalam pengambilan keputusan.

---

<sup>23</sup> Sarosa Samiaji, *Sistem Informasi Akuntansi*, (Jakarta: Grasindo, 2018), h. 12

Mengingat mahalny nilai informasi maka di perlukan teknologi mutakhir untuk mendapatkan, mengolah dan mengirimkannya.

4) Lengkap

Informasi itu harus lengkap sehingga tidak kehilangan aspek-aspek yang penting dari kejadian yang merupakan dasar aktivitas yang diukurnya.

5) Rangkuman

Informasi harus difilter agar sesuai dengan kebutuhan pemakai. Manajer tingkat lebih rendah cenderung memerlukan informasi yang sangat rinci. Semakin aliran informasi mengarah ke atas maka informasi akan semakin mengerucut.

6) Dapat Diverifikasi

Informasi harus dapat diverifikasi jika diperoleh dari dua orang yang berbeda dari suat system yang saling berinteraksi. Di mana hasil informasi dari kedua orang tersebut adalah sama.<sup>24</sup>

Informasi itu relevan jika mengurangi ketidakpastian, memperbaiki kemampuan pengambil keputusan untuk membuat prediksi, mengonfirmasikan atau memperbaiki eksptasi mereka sebelumnya. Ayat tentang sumber informasi dapat dilihat dalam Al-Qur'an surah Al-araf ayat 52

وَلَقَدْ جِئْنَاهُمْ بِكِتَابٍ فَصَّلْنَاهُ عَلَىٰ عِلْمٍ هُدًى وَرَحْمَةً لِّقَوْمٍ يُؤْمِنُونَ

Artinya : *Sungguh, Kami telah mendatangkan Kitab (Al-Qur'an) kepada mereka, yang Kami jelaskan atas dasar pengetahuan, sebagai petunjuk dan rahmat orang-orang yang beriman.*<sup>25</sup>

Tafsir Al-Qur'an surat Al-A'raf ayat 52. Dan sesungguhnya kami telah mendatangkan kepada mereka kitab suci Al-Qur'an ini. Yaitu kitab suci yang diturunkan kepada Muhammad-sallahu 'alaihi wasallam. Dan kami telah menjelaskan kitab suci ini berdasarkan ilmu yang berasal dari

<sup>24</sup> *Ibid*, h. 10-12

<sup>25</sup> Kementerian Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an Tajwid dan Terjemahan*, (Garut: CV Penerbit J-ART, 2017), h. 157

kami. Kitab suci ini adalah petunjuk bagi orang-orang mukmin ke jalan yang baik serta benar dan sebagai rahmat bagi mereka, karena mengandung petunjuk untuk menggapai kebahagiaan hidup di dunia dan di akhirat.

Tafsir Al-Mukhtashar/Markaz Tafsir Riyadh, dibawah pengawasan Syaikh Dr. Shalih bin Abdullah bin Humaid (Imam Masjidil Haram) Dan sesungguhnya kami telah mendatangkan kepada orang-orang kafir al-qur'an yang kami turunkan padamu (wahai rasul), yang telah kami jelaskan dengan mencakup ilmu yang agung, lagi menjadi petunjuk dari jalan lurus dan sebagai rahmat bagi kaum yang beriman kepada Allah dan mengamalkan syariatNya. Dia megkhususkan penyebutan mereka tanpa yang lainnya, karena sesungguhnya merekalah yang dapat memperoleh manfaat darinya.<sup>26</sup>

Berdasarkan atas QS. Al A'raaf: 52 seperti yang sudah di sebutkan di atas, Al Qur'an sudah seharusnya di posisikan sebagai sumber informasi, sumber data-data serta sebagai ilmu pengetahuan tentang kehidupan alam semesta dengan segala kehidupan yang ada di dalamnya. Dengan demikian kita menjadikan Al Qur'an bukan semata-mata sebagai postulat teologis tetapi sekaligus juga memposisikannya sebagai sumber teori. Elaborasi yang dilakukan terhadap konstruk-konstruk teoritis Al Qur'an yang demikian tadi pada akhirnya akan menghasilkan perumusan-perumusan teoritis yang dapat dipakai untuk membangun perspektif Al Qur'an di dalam memahami realita kehidupan.

Dari QS. Al A'raaf: 52, seperti yang telah di sebutkan di atas, kalimat yang menyatakan Kami jelaskan atas dasar-dasar ilmu pengetahuan dari Kami sebagai petunjuk dan rahmat bagi orang-orang yang beriman, dapat di intepretasikan bahwa cara penyusunan Al Qur'an sudah sesuai dengan dasar-dasar penyusunan karya imiah masa kini. Pola

---

<sup>26</sup>Tafsir Kemenag RI, *Tafsir al-Mukhtasar*, diakses dari <https://tafsirweb.com/2506-quran-surat-al-araf-ayat-52.html> pada tanggal 04 Agustus 2020 pukul 14.55

penyusunannya tersebut merupakan petunjuk untuk menggali keilmuan atau rahmat yang berguna di dalam kehidupan kita sehari-hari. Sedangkan kata-kata ilmu pengetahuan dari Kami mengisyaratkan adanya perbedaan yang menyangkut masalah kelengkapan antara ilmu pengetahuan agama dengan ilmu pengetahuan masa kini yang di kembangkan oleh orang-orang Barat.<sup>27</sup>

Dan dalam Al-Qur'an surat Al-Hujurat ayat 6

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِن جَاءَكُمْ فَاسِقٌ بِنَبَأٍ فَتَبَيَّنُوا أَن تُصِيبُوا قَوْمًا بِجَهَالَةٍ  
فَتُصِيحُوا عَلَىٰ مَا فَعَلْتُمَا نَادِمِينَ °

Artinya : *Wahai orang-orang yang beriman, jika datang seorang yang fasik kepadamu membawa berita, maka tangguhkanlah (hingga kamu mengetahui kebenarannya) agar tidak menyebabkan kaum berada dalam kebodohan (kehancuran) sehingga kamu menyesal terhadap apa yang kamu lakukan.*<sup>28</sup>

Tafsir Al-Qur'an surat Al-Hujurat ayat 6. Wahai orang-orang yang beriman kepada Allah dan mengerjakan apa yang disyariatkan, jika seorang yang fasik datang kepadamu dengan membawa kabar tentang suatu kaum maka periksalah kebenaran kabar berita tersebut dan janganlah tergesa-gesa membenarkannya, karena di khawatirkan kalian akan menimpa musibah kepada suatu kaum tanpa kalian ketahui yang sebenarnya apabila kalian membenarkan kabar itu tanpa menelitinya terlebih dahulu, sehingga setelah menimpakan musibah kepada mereka kalian menjadi menyesal ketika mengetahui kebohongan kabar itu.

Tafsir Al-Mukhtashar/Markaz Tafsir Riyadh, dibawah pengawasan Syaikh Dr. Shalih bin Abdullah Bin Humaid (Imam Masjidil Haram)

---

<sup>27</sup> Tafsir Kemenag RI, *Tafsir al-Muyassar*, diakses dari <http://widyaverronica19.blogspot.com/2017/03/ayat-al-quran-yang-berkaitan-dengan.html?m=1> pada tanggal 04 Agustus 2020 pukul 14.55

<sup>28</sup> Kementerian Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an Tajwid dan Terjemahan*, (Garut: CV Penerbit J-ART, 2017), h. 516

Wahai orang-orang yang membenarkan Allah dan RasulNya serta melaksanakan syariatNya, bila orang fasik datang kepada kalian dengan membawa sebuah berita, maka periksalah beritanya sebelum membenarkan dan menukilnya agar kalian mengetahui kebenarannya, dikhawatirkan kalian bisa melakukan tindakan zhalim terhadap suatu kaum yang tidak bersalah, akibatnya kalian akan menyesal.<sup>29</sup>

Jika di hubungkan dengan dunia Sistem Informasi ayat tersebut menganjurkan kepada manusia untuk selalu berhati-hati dalam menerima (mengambil) sebuah informasi. Pada dasarnya Sistem Informasi merupakan kombinasi antara teknologi informasi dan manajemen, dan salah satu tujuan dari Sistem Informasi adalah menghasilkan informasi (data) yang berguna bagi para pemakainya. Dan menyediakan dan menganalisis informasi untuk menghasilkan sebuah keputusan dari suatu perusahaan atau organisasi. Teknologi sendiri merupakan segala sesuatu yang dapat membantu, mempermudah dan mempercepat segala aktifitas (kegiatan), oleh karena itu informasi yang kita olah jangan sampai merugikan orang lain. Dalam Sistem Informasi, data merupakan fakta yang tercatat (dokumentasi dari kejadian). Dan jika diolah lebih lanjut data tersebut akan menjadi sebuah informasi yang kemudian menjadi pengetahuan.

Dan pada intinya ayat ini menjelaskan tentang pengolahan informasi (data). Menjelaskan tentang bagaimana caranya memperoleh, menyimpan, mengolah, dan menyajikan informasi kembali sehingga dapat bermanfaat dan tidak merugikan siapapun. Maksudnya kita tidak boleh sembarangan mengambil atau menerima sebuah informasi tanpa didasari dengan adanya fakta. Jadi kita di perintahkan untuk memeriksa dan meneliti (mengkaji) apakah informasi (data) itu benar atau tidak.<sup>30</sup>

---

<sup>29</sup> Tafsir Kemenag RI, *Tafsir al-Mukhtasar*, diakses dari <https://tafsirweb.com/2506-quran-surat-al-araf-ayat-52.html> pada tanggal 04 Agustus 2020 pukul 14.58

<sup>30</sup> Tafsir Kemenag RI, *Tafsir Al-Muyassar*, diakses dari <http://rifaas99.blogspot.com/2018/03/ayat-al-quran-tentang-sistem-informasi-akuntansi.html?m=1> pada tanggal 04 Agustus 2020 pukul 15.00

#### **h. Defenisi Sistem Informasi Akuntansi**

Sistem informasi akuntansi di defenisikan sebagai kumpulan dari subsistem-subsistem yang saling berhubungan satu sama lain dan bekerja sama secara harmonis untuk mengolah data keuangan menjadi informasi keuangan yang diperlukan oleh pengambil keputusan dalam proses pengambilan keputusan di bidang keuangan.<sup>31</sup>

- 1) Sistem Informasi Akuntansi adalah kumpulan sumber daya seperti manusia dan peralatan yang diatur untuk mengubah data ekonomi menjadi informasi yang berguna.
- 2) SIA adalah kumpulan dari manusia dan sumber-sumber daya modal dalam suatu organisasi yang bertanggung jawab untuk menyediakan informasi keuangan dan juga informasi yang di dapat dari pengumpulan dan pengolahan data transaksi.
- 3) SIA adalah suatu subsistem dari sistem informasi bisnis yang di hubungkan dengan tipe suatu sistem informasi dan pengolahan informasi yang termasuk di dalam bagian fungsi akuntansi.
- 4) SIA adalah suatu komponen organisasi yang mengumpulkan, mengklasifikasikan, memproses, menganalisis, mengomunkasikan informasi pengambilan keputusan dengan orientasi financial yang relevan bagi pihak-pihak luar dan pihak-pihak dalam perusahaan.<sup>32</sup>

#### **i. Komponen-Komponen Sistem Informasi Akuntansi**

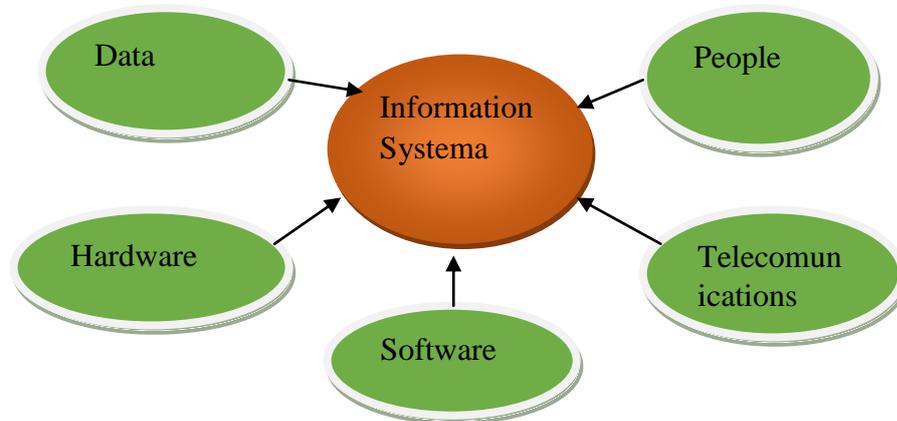
- 1) Orang-orang yang mengoperasikan sistem tersebut dan melaksanakan sebagai fungsi.
- 2) Prosedur-prosedur baik manual maupun terotomasi yang di libatkan dalam mengumpulkan, memproses dan menyimpan data tentang aktivitas-aktivitas organisasi.
- 3) Data tentang proses-proses bisnis organisasi.
- 4) Software yang di pakai untuk memproses data organisasi.

---

<sup>31</sup> Retno Setiorini Kusumaningdiah, *Kualitas Sistem Informasi Akuntansi*, (Yogyakarta: Elmatara, 2018), h. 9

<sup>32</sup> *Ibid*

- 5) Infrastruktur teknologi informasi termasuk computer. Peralatan pendukung dan peralatan untuk komunikasi jaringan.



**Gambar 2.2**  
**Komponen-komponen Sistem Informasi Akuntansi**  
**Sumber: (Ahmad Fauzi Rizki, 2017)**

Kelima komponen ini bersama-sama memungkinkan SIA memenuhi tiga fungsi pentingnya dalam organisasi yaitu:

- a) Mengumpulkan dan menyimpan data tentang aktivitas-aktivitas yang dilaksanakan organisasi, sumber daya yang di pengaruhi oleh aktivitas-aktivitas tersebut dan para pelaku yang terlibat dalam berbagai aktivitas tersebut agar pihak manajemen, para pegawai, dan pihak luar yang berkepentingan dapat meninjau ulang hal-hal yang telah terjadi.
- b) Mengubah data mejadi informasi yang berguna bagi pihak manajemen untuk membuat keputusan dalam aktivitas perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan.
- c) Menyediakan pengendalian yang memadai untuk menjaga asset organisasi termasuk data organisasi, dan untuk memastikan data tersebut tersedia saat di butuhkan, akurat dan andal.<sup>33</sup>

---

<sup>33</sup> *Ibid*, h. 26-27

#### **j. Tujuan dan Fungsi Sistem Informasi Akuntansi**

Tujuan dan fungsi sistem informasi akuntansi menghasilkan output yang di perlukan bagi pihak pemakai informasi akuntansi yang di bedakan dalam dua kelompok yaitu pihak ekstrn dan pihak intern. Yang mana pihak ekstrn meliputi kreditor, investor, pelanggan, pesaing, pemerintah dan pemegang saham, masyarakat luas dan serikat pekerja. Laporan keuangan yang bersifat umum seperti neraca, laporan laba rugi dan output lainnya. Pemegang saham, investor, kreditor memanfaatkan laporan keuangan yang bersifat umum untuk mengevaluasi dan memprediksi pencapaian kinerja dimasa yang akan datang. Pihak intern meliputi manajer kebutuhan informasi beragam yang tergantung pada tingkatan dalam organisasi atau pada fungsi masing-masing. Para pihak intern memenuhi kebutuhan informasi akuntansi untuk mencapai nilai ekonomis (laba) perusahaan. Sistem informasi akuntansi mengikhtisarkan dan menyaring data yang tersedia bagi para pengambil keputusan.<sup>34</sup>

#### **k. Kualitas Sistem Informasi Akuntansi**

Karakteristik dari kualitas sistem dapat di artikan suatu kualitas di inginkan pengguna sistem informasi itu sendiri, dengan asumsi dasar metode kualitas sistem informasi di bedakan dalam tiga level yaitu tingkat teknikal, dimana kominukasi di nilai sebagai keakuratan dan keefisiensian sistem komunikasi yang menghasilkan suatu informasi. Tingkat sematik merupakan kualitas sistem informasi dalam menyampaikan maksud atau arti yang di harapkan. Tingkat keefektivan merupakan efek informasi pada penerima. Dalam Teori DeLone dan McLean, kualitas sistem mengukur keuksesan teknikal, dengan asusmsi dalam penelitian ini dilihat dari sudut pandang persepsi pengguna (*user*). Dengan kata lain, sistem informasi yang berkualitas yang memenuhi keandalan akan dapat mengoptimalkan kinerja pengguna dan organisasinya, kualitas sistem memerlukan indikator

---

<sup>34</sup> Maulinarhadi Ranatarisha Mirza, *Sistem Informasi Akuntansi pada Aplikasi Administrasi Bisnis*, (Malang: UB Press, 2013), h. 6-7

untuk mengukur seberapa besar kualitas dari sistem informasi, dengan beberapa indicator sebagai berikut:

1) Ketersediaan (*availability*)

Sistem tersebut tersedia untuk dioperasikan dan di gunakan dengan mencantumkan pada pernyataan atau perjanjian tingkat pelayanan.

2) Keamanan (*security*)

Sistem dilindungi dari akses fisik maupun logis yang tidak memiliki otorisasi. Hal ini akan membantu mencegah penggunaan yang tidak sesuai, pemutarbalikan, penghancuran, atau pengungkapan informasi dan *software* pencurian sumber daya sistem.

3) Dapat dipelihara (*maintainability*)

Sistem dapat diubah apabila diperlukan tanpa mempengaruhi ketersediaan, keamanan, dan integrasi system.

4) Integrasi (*integrity*)

Pemrosesan sistem bersifat lengkap, akurat, tepat waktu, dan diotorisasi, sebuah sistem dikatakan memiliki integrasi apabila dapat melaksanakan fungsi yang di peruntukkan bagi sistem tersebut secara keseluruhan dan bebas dari manipulasi sistem, baik yang tidak di otorisasi paupun yang tidak di sengaja.<sup>35</sup>

### 3. Pegawai Tetap dan Pegawai Tidak Tetap

Setiap organisasi atau instansi dalam melaksanakan program selalu di arahkan untuk mencapai tujuannya. Salah satu faktor yang menjadi kriteria untuk mencapai kelancaran tujuan suatu organisasi atau instansi adalah dengan mengukur kinerjanya. Kinerja pegawai sangatlah harus di perhatikan keran merupakan salah satu kunci keberhasilan. Suatu instansi tidak hanya ada pegawai PNS tetapi ada juga pegawai Non PNS. Pegawai Negeri Sipil adalah unsur aparatur Negara yang bertugas memberikan pelayanan kepada masyarakat secara professional jujur, adil, dan merata dalam penyelenggaraan

---

<sup>35</sup> *Ibid*, h. 11-13

tugas Negara, pemerintah dan pembangunan. Pegawai Non PNS tidak bisa mengambil keputusan yang lebih besar sama seperti dengan pegawai PNS dan jarang ada yang menempati jabatan struktural penting dalam instansi. Sifatnya hanya membantu yang ditugaskan langsung oleh atasan dan kepala bagian. Hal yang menjadi perbedaan antara pegawai tetap dan pegawai tidak tetap hanyalah status, gaji serta pengambilan keputusan.<sup>36</sup>

#### **a. Penggajian Pegawai Tetap dan Pegawai Tidak Tetap**

Gaji merupakan kompensasi secara langsung yang di berikan kepada karyawan atau pegawai, sebagai balas jasa atas hasil kerja yang telah dilakukan. Dalam penjelasan pasa 7 UU No. 8 Tahun 1974 jo. UU No. 43 Tahun 1999, sistem penggajian digolongkan dalam tiga sistem, yaitu sistem skala tunggal, sistem skala ganda, dan sistem skala gabungan. Dari ketiga sistem penggajian tersebut, pegawai negeri sipil di Indonesia menggunakan sistem skala gabungan. Sistem tersebut dirasakan lebih adil di bandingkan sistem skala tunggal dan sistem skala ganda.

Agar pemberian gaji sesuai dengan apa yang menjadi tanggung jawab seorang pegawai khususnya pegawai negeri sipil, maka pemerintah mengeluarkan peraturan pemerintah No. 7 Tahun 1977. Peraturan tersebut kemudian beberapaka kali direvisi. Terakhir berupa Peraturan Pemerintah No. 11 Tahun 2003. Dalam Peraturan Pemerintah tersebut telah diatur tentang gaji pokok yang di terima pegawai negeri sipil, disamping tunjangan lain-lain.<sup>37</sup> Sistem informasi akuntansi penggajian gaji pokok pegawai dan non pegawai di PT. PLN ULP Sibuhuan setiap bulannya di transfer ke rekening masing-masing dari pusat.

#### **4. PT. PLN Persero**

Perusahaan Listrik Negara (disingkat PLN) atau nama resminya adalah PT PLN (Persero) adalah sebuah BUMN yang mengurus semua aspek kelistrikan yang ada di Indonesia. Direktur Utamanya saat ini adalah Sripeni Inten Cahyani selaku pelaksana tugas. Ketenagalistrikan di Indonesia dimulai

---

<sup>36</sup> Natasya Paula Cairani, *Analisis Perbandingan Kinerja Pegawai PNS dan Non PNS di Politeknik Negeri Manado*, Vol. 5, No 2, 2017, h. 4

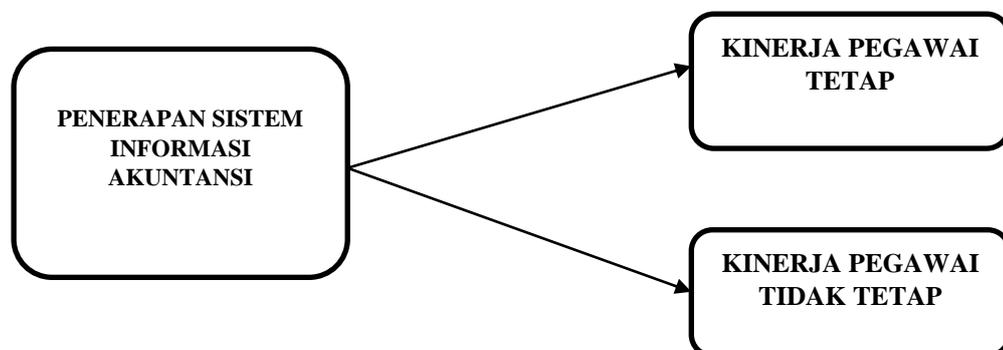
<sup>37</sup> Maryoto Agus, *Pegawai* (Semarang: Alprin, 2009), h. 19-20.

pada akhir abad ke-19, ketika beberapa perusahaan Belanda mendirikan pembangkitan tenaga listrik untuk keperluan sendiri. Perusahaan tenaga listrik untuk kepentingan umum di mulai sejak perusahaan swasta Belanda N.V. NIGM memperluas usahanya di bidang tenaga listrik, yang semula hanya bergerak di bidang gas. Kemudian meluas dengan berdirinya perusahaan swasta lainnya.<sup>38</sup>

PT. PLN (Persero) ULP Sibuhuan adalah salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) memperoleh pendapat yang berasal dari penjualan listrik dan jasa operasional. Aktivitas operasional dan transaksi yang terjadi sehari-hari pun sangat beragam. Meningkatnya penjualan pada perusahaan tersebut mengharuskan di perlukannya sistem informasi akuntansi yang tepat terhadap kinerja karyawan dan mampu menghasilkan pendapatan yang maksimum bagi perusahaan. Oleh karena itu, di perlukannya sistem informasi akuntansi yang memadai dalam mengolah data agar dapat menghasilkan informasi yang baik bagi perusahaan.

## B. Kerangka Konseptual

Berdasarkan judul penelitian yaitu , Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Pegawai Tetap dan Pegawai Tidak Tetap, maka dapat dilihat kerangka pemikiran pada penelitian ini akan menjelaskan bagaimana Sistem Informasi Akuntansi mempengaruhi kinerja pegawai Tetap dan pegawai tidak tetap. Hubungan tersebut dapat digambarkan seperti pada gambar dibawah ini:



<sup>38</sup> Wikipedia, *Perusahaan Listrik Negara*, diakses dari [https://id.m.wikipedia.org/wiki/Perusahaan\\_Listrik\\_Negara](https://id.m.wikipedia.org/wiki/Perusahaan_Listrik_Negara) pada tanggal 06 Juli 2020 pukul 13.40

### Gambar 2.3

#### Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah kemampuan seseorang peneliti dalam mengaplikasikan pola berfikirnya dalam menyusun secara sistematis. Kerangka konseptual digunakan sebagai acuan agar peneliti memiliki arah penelitian yang sesuai dengan tujuan penelitian.

#### C. Penelitian Terdahulu

Dasar atau acuan yang berupa temuan-temuan melalui hasil berbagai penelitian sebelumnya merupakan hal yang sangat perlu dan dapat di jadikan sebagai data pendukung. Salah satu data pendukung yang menurut peneliti perlu di jadikan sebagai data pendukung. Salah satu data pendukung yang menurut peneliti perlu di jadikan bagian tersendiri adalah penelitian terdahulu yang relevan dengan permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini.

**Tabel 2.1**

#### Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Perbedaan	Hasil Penelitian
1.	Yacinta Mega Natalia (2018) <sup>39</sup>	Analisis Sistem Informasi Akuntansi Penggajian Pegawai (Studi Kasus Pada Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri 7 Purwekerto)	Penelitian terdahulu menggunakan subjek penelitian ini adalah sumber daya manusia di Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri 7	Hasil penelitian menunjukkan bahwa semua komponen sistem informasi akuntansi mulai dari orang yang mengoperasikan system, prosedur dan intruksi yang digunakan, data

<sup>39</sup> Mega Natalia Yacinta, "Analisis Sistem Informasi Akuntansi Penggajian Pegawai (Studi Kasus Pada Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri 7 Purwekerto)", Skripsi Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Dharma Yogyakarta, 2018

			purworejo yang meliputi: kepala sekolah, bagian bendahara, bagian kepegawaian dan pegawai.	mengenai organisasi, perangkat lunak yang digunakan, infrastruktur teknologi informasi, dan pengendalian internal yang ada di SMA Negeri 7 Purworejo secara praktik sudah sesuai dengan komponen sistem informasi akuntansi pada penggajian pegawai di SMA Negeri 7 Purworejo.
2.	Ika Listiana (2017) <sup>40</sup>	Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus	Penelitian terdahulu menggunakan Y : Kinerja Karyawan X1 : Sistem Informasi Aakuntansi X2 : Lingkungan Pengendalian X3 : Penilaian	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Variabel sistem informasi akuntansi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan hasil uji statistic dimana nilai $t_{hitung} = -1,450 < t_{tabel} = 2,0518$

<sup>40</sup> Listina Ika, "Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi dan Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus KSPPS Bina Insani Mandiri)", Skripsi Program Studi Akuntansi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Surakarta, 2017

		pada KSPPS Bina Insani Mandiri)	Resiko X4 : Informasi dan Komunikasi X5 : Aktivitas Pengendalian X6 : Pemantauan	dengan tingkat signifikan sebesar $0,159 > 0,05$ . Hal ini berarti bahwa $H_0$ ditolak. Besarnya pengaruh system informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan sebesar - 0,188 atau sebesar - 1,88%
3	Sheilla Puteri Suhud (2015) <sup>41</sup>	Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Individu Pegawai Distro di Kota Bandung	Penelitian terdahulu menggunakan Y : Kinerja Individu X1 : Pemanfaatan Sistem Informasi Akuntansi X2 : Kualitas Sistem Informasi Akuntansi X3 : Keamanan Sistem Informasi Akuntansi X4 : Sarana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa sarana pendukung sistem informasi akuntansi berpengaruh positif terhadap kinerja individu pegawai distro

<sup>41</sup> Listina Ika, "Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi dan Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus KSPPS Bina Insani Mandiri)", Skripsi Program Studi Akuntansi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Surakarta, 2017

			Pendukung Sistem Informasi Akuntansi	
--	--	--	--	--

#### D. Hipotesis

Hipotesis dapat di definisikan sebagai hubungan yang di perkirakan secara logis diantara dua variabel yang di ungkapkan dalam bentuk pertanyaan secara logis.<sup>42</sup> Berdasarkan kerangka teoritis dan kerangka konseptual yang sudah di uraikan di atas, dapat di rumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

H<sub>1</sub> = Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Berpengaruh terhadap kinerja  
Pegawai Tetap

H<sub>2</sub> = Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Berpengaruh terhadap Kinerja  
Pegawai Tidak Tetap

---

<sup>42</sup> Syahrur, *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, (Bandung, Citapustaka Media, 2014), h.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Pendekatan Penelitian**

Pendekatan yang di gunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang menggunakan pendekatan yang bersifat objektif, mencakup pengumpulan dan analisis data kuantitatif serta menggunakan metode pengujian statistik.<sup>1</sup>

Jenis penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif, yaitu penelitian yang di lakukan untuk menganalisis hubungan atau pengaruh antara dua atau lebih variabel.<sup>2</sup> Peneliti menggunakan pendekatan asosiatif karena pertanyaan dalam penelitian ini bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel. Dalam penelitian ini peneliti ingin mengetahui pengaruh antara variabel X terhadap dua variabel Y.

#### **B. Lokasi Penelitian dan Waktu Penelitian**

##### **1. Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian di lakukan pada PT. PLN (Persero) ULP Sibuhuan yang beralamat di Jalan Listrik, WEK VI, Barumon, Kabupaten Padang Lawas, Sumatera Utara.

##### **2. Waktu Penelitian**

Waktu penelitian yaitu jangka waktu yang di inginkan untuk penelitian mulai dari penyusunan proposal penelitian sampai pada laporan hasil penelitian. Waktu penelitian ini di laksanakan bulan Juli s/d Desember tahun 2020.

#### **C. Populasi dan Sampel**

##### **1. Populasi**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas sekelompok orang, kejadian atau segala sesuatu yang mempunyai karakteristik tertentu.

---

<sup>1</sup> Fatihudin Didin, *Metode Penelitian Untuk Ilmu Ekonomi, manajemen, dan Akuntansi* (Sidorajo: Zifatama Publisher, 2015), h. 28

<sup>2</sup> Kris H. Timotius, *Pengantar Metodologi Penelitian*, (Yogyakarta: Andi, 2017), h. 16

Populasi juga merupakan keseluruhan kumpulan elemen-elemen berkaitan dengan apa yang peneliti harapkan dalam mengambil beberapa kesimpulan.<sup>3</sup>

Yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai tetap dan pegawai tidak tetap yang bekerja di PT. PLN ULP Sibuhuan sebanyak 94 orang. Adapun pegawai tetap berjumlah 32 orang dan pegawai tidak tetap berjumlah 62 orang.

## 2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah maupun karakteristik yang di miliki oleh populasi dan dipilih secara hati-hati dari populasi tersebut.<sup>4</sup> Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai tetap dan pegawai tidak tetap yang bekerja di PT. PLN ULP Sibuhuan. Adapun teknik sampling yang di gunakan pada penelitian ini adalah *Sampling Jenuh* yaitu suatu teknik penentuan sampel jika semua anggota populasi di gunakan sebagai sampel.<sup>5</sup>

Apabila jumlah responden kurang dari 100, sampel di ambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Jadi jumlah sampel sama dengan jumlah populasi yang sebanyak 94 responden.

## D. Data Penelitian

### 1. Jenis Data

Jenis data yang di gunakan dalam penelitian ini adalah jenis data kuantitatif yaitu teori atau paradigma teori yang digunakan untuk menuntun penelitian menemukan hal yang ingin di ketahui mengenai permasalahan yang akan di bahas.<sup>6</sup>

### 2. Sumber Data

Sumber data yang di peroleh dalam penelitian ini yaitu data primer. Data primer merupakan. Data primer merupakan sumber data yang diperoleh secara langsung dari sumber asli atau pihak pertama. Pada saat pengumpulan data primer tentunya ada hubungan (kontak) langsung antara si peneliti

---

<sup>3</sup> Ikhsan Arfan, *Metodologi Penelitian Bisnis* (Bandung: Citapustaka Media, 2014), h.105

<sup>4</sup> *Ibid*

<sup>5</sup> Anshori Muslich, *Metode Penelitian Kuantitatif*, (Surabaya: Airlangga University Press, 2017), h. 113

<sup>6</sup> Bungin Buhram, *Metodologi Penelitian Kuantitatif Komunikasi, Ekonomi, dan Kebijakan publik*, (Jakarta: Kencana, cet 9, 2017), h. 25

dengan responden. Data ini di kumpulkan peneliti secara khusus bertujuan untuk menjawab pertanyaan penelitian.<sup>7</sup>

#### **E. Teknik Pengumpulan Data**

Untuk memperoleh data secara objektif, metode atau teknik dalam pengumpulan data yang di gunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan angket atau kuesioner dan wawancara.

1. Angket atau kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang tidak harus menghadirkan peneliti. Jawaban penelitian yang diberikan responden dapat dikemukakan secara tertulis melalui kuesioner yang di kirimkan peneliti. Teknik ini memberikan tanggungjawab kepada responden untuk membaca dan menjawab pertanyaan dari si peneliti.<sup>8</sup> Data ini merupakan data *cross section*, yaitu data yang di kumpulkan pada satu waktu tertentu dengan beberapa objek dengan tujuan menggambarkan keadaan.<sup>9</sup>
2. Wawancara (*interview*), yaitu teknik pengumpulan data dengan cara melakukan wawancara sehingga terjadi tanya jawab secara lisan dengan staff atau pihak-pihak yang berhubungan dengan objek yang di amati, dimana teknik ini di lakukan untuk mendapatkan data atau keterangan secara langsung yang menjadi informan (*Key Informan*) dalam penelitian ini adalah bagian pelayanan pelanggan dan administrasi pada PT. PLN ULP Sibuhuan.

Pengukuran variabel-variabel dalam peneitian ini menggunakan skala Likert di mana responden menyatakan pendapatannya terhadap pertanyaan. Setiap pertanyaan tersebut di sertai dengan 5 alternatif jawaban yang harus dipilih responden dan setiap jawaban tersebut dinilai dengan angka sebagai berikut:

---

<sup>7</sup> *Ibid*, h. 122

<sup>8</sup> *Ibid*, h. 124

<sup>9</sup> Sulianto, *Metode riset Bisnis*, (Yogyakarta: CV. Andi Offset, 2006), h. 134

**Tabel 3.2**  
**Pedoman Pemberian Skor**

No	Pernyataan	Skor
1	SS = Sangat Setuju	5
2	S = Setuju	4
3	KS = Kurang Setuju	3
4	TS = Tidak Setuju	2
5	STS = Sangat Tidak Setuju	1

#### **F. Definisi Operasional Variabel**

Definisi Operasional merupakan suatu defenisi yang di nyatakan dalam bentuk istilah yang di uji secara spesifik atau dengan pengukuran (mengoperasionalkan) menjadi variabel yang dapat dituju. Variabel Penelitian merupakan bentuk konkrit dari kerangka konsep yang telah disusun. Istilah variable juga di artikan sebagai segala sesuatu yang akan menjadi objek penelitian.<sup>10</sup> Variabel yang di gunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Variabel Terikat (*Dependent*)

Variabel terikat (*Dependent Variables*) merupakan jenis variable yang di jelaskan atau di pengaruhi oleh variable independen. variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai tetap (Y1) dan kinerja pegawai tidak tetap (Y2)

2. Variabel Bebas (*Independent*)

Variabel bebas (*Independen Variables*) merupakan jenis variabel yang di pandang sebagai penyebab munculnya variabel dependen diduga sebagai akibatnya. Variabel independent dalam penelitian ini adalah penerapan sistem informasi akuntansi (X).

Untuk memberikan pemahaman yang lebih spesifik terhadap variabel penelitian ini maka variabel-variabel tersebut di defenisikan secara operasional sebagai berikut:

---

<sup>10</sup> Syahrums, *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, h. 103

**Tabel 3.3**  
**Definisi Operasional Variabel Penelitian**

No.	Jenis Variabel	Definisi	Indikator	Skala
1	Kinerja Pegawai Tetap (Y <sub>1</sub> )	Pegawai tetap adalah unsur aparatur Negara yang bertugas memberikan pelayanan kepada masyarakat secara professional jujur, adil, dan merata dalam penyelenggaraan tugas Negara, pemerintah dan pembangunan. Kinerja pegawai adalah sebagai orang yang dapat diamati hal-hal yang relevan untuk tujuan organisasi.	1. Kualitas Kerja 2. Kuantitas Kerja 3. Sikap 4. Keandalan	<i>Likert.</i>
2	Kinerja Pegawai Tidak Tetap (Y <sub>2</sub> )	Pegawai tidak tetap merupakan pegawai yang di rekrut oleh pemerintah tetapi tidak melalui jalur PNS bisa disebut juga pegawai honorer ataupun kontrak. Pegawai tidak tetap tidak bisa mengambil keputusan yang lebih besar sama seperti dengan pegawai dan jarang ada yang menempati jabatan struktural penting dalam instansi.	1. Kualitas Kerja 2. Kuantitas Kerja 3. Sikap 4. Keandalan	<i>Likert.</i>

3	Penerapan Sistem Informasi Akuntansi (X)	Sistem Informasi Akuntansi digunakan untuk pengukuran, analisis, dan memberikan informasi keuangan untuk membuat keputusan guna mencapai tujuan organisasi. Manajer juga menggunakan informasi tersebut untuk memilih, mengkomunikasikan dan mengimplementasikan strategi.	1. Sumber Daya Manusia 2. Kualitas sistem Informasi Akuntansi. 3. Informasi yang Akurat dan tepat waktu.	<i>Likert</i>
---	--	--	--	---------------

### G. Teknik Analisis Data

Untuk mengukur pengaruh penerapan sistem informasi akuntansi terhadap kinerja pegawai tetap dan pegawai tidak tetap, penelitian ini menggunakan metode regresi linear sederhana, karena membahas tentang satu buah variabel independen dan dua buah variabel dependen. dimana dalam penelitian ini variabel independen adalah Penerapan Sistem Informasi Akuntansi, sedangkan variabel dependen adalah Kinerja Pegawai Tetap dan Pegawai Tidak Tetap. Untuk mendukung hasil dan akurasi penelitian, data penelitian yang diperoleh akan di analisis dengan alat statistik melalui bantuan program SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*) versi 20<sup>11</sup> kemudian di jelaskan secara deskriptif.

#### 1. Analisis Deskriptif

Statistik deskriptif dalam penelitian ini pada dasarnya merupakan proses transformasi data penelitian dalam bentuk tabulasi sehingga mudah dipahami dan di interprestasikan. Tabulasi menyajikan ringkasan, pengaturan atau penyusunan data dalam bentuk tabel numeric dan grafik. Statistik deskriptif pada umumnya di gunakan oleh peneliti untuk memberika informasi mengenai karakteristik variable penelitian yang utama dan data

<sup>11</sup> Gunawan Ce, *Mahir Menguasai SPSS (Mudah Mengolah Data Dengan IBM SPSS Statistik 20)*, (Yogyakarta: Deepublish, 2018), h. 1

demografi responden. Ukuran yang di gunakan dalam deskripsi antara lain berupa : frekuensi, tendensi sentral (rata-rata, median, modus), disperse (deviasi standard an varian) dan keofisien korelasi antar variabel penelitian.<sup>12</sup>

Program aplikasi SPSS sebagai alat untuk membantu dalam metode analisis data. Berdasarkan data olahan SPSS yang meliputi penerapan sistem informasi akuntansi dan kinerja pegawai tetap dan pegawai tidak tetap maka akan diketahui nilai minimum, nilai maksimum, rata-rata dan standar deviasi dari setiap variabel.

## **2. Uji Kualitas Data**

### **a. Uji Validitas**

Uji validitas di gunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisisioner. Suatu kuisisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisisioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut.<sup>13</sup> Seperti pada penelitian ini, pertanyaan dalam kuisisioner yang digunakan untuk mengukur variabel Penerapan Sistem Informasi Akuntansi dan sistem penggajian Pegawai Tetap dan Pegawai Tidak Tetap harus benar-benar menggambarkan dan mengungkapkan variabel-variabel tersebut.

### **b. Uji Reliabilitas**

Suatu alat ukur disebut mempunyai reliabilitas tinggi atau dapat di percaya, jika alat ukur itu mantap, dalam pengertian bahwa alat ukur tersebut stabil dapat di andalkan dan dapat di ramalkan. Suatu alat ukur yang tidak berubah-ubah pengukurannya dan dapat di andalkan karena penggunaan alat ukur tesebut berkali-kali dan memberikan hasil yang serupa. Dengan kata lain, suatu kuisisioner di katakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Kuisisioner yang reliable akan menghasilkan data yang benar atau data yang sesuai kondisi sesungguhnya. Uji ini di lakukan dengan menggunakan koefisien *cronbach alpha*. Cara untuk mengukur

---

<sup>12</sup> *Ibid*, h. 122-123

<sup>13</sup> *Ibid*, h. 158

reliabilitas dengan *Cronbach's Alpha* dengan kriteria lebih dari 0,7 adalah reliabel.<sup>14</sup>

### 3. Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik dilakukan untuk mengetahui apakah model estimasi telah memenuhi kriteria ekonometrika, dalam arti tidak terjadi penyimpangan yang cukup serius dari asumsi-asumsi yang harus dipenuhi dalam metode *Ordinary Least Square* (OLS). Sedikitnya terdapat empat uji asumsi yang harus dilakukan :<sup>15</sup>

#### a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variable terikat, dan variable bebas memenuhi distribusi normal atau mendekati normal. Model data regresi yang baik adalah data yang berdistribusi normal. Normalitas data sampel merupakan syarat dalam penelitian kuantitatif sebagai bukti empiris, bahwa karakteristik sampel sama dengan karakteristik populasi. Uji normalitas data dilakukan dengan uji *Kolmogorov-Smirnov*. Jika nilai signifikasinya di atas 5% maka data tersebut berdistribusi normal dan jika nilai signifikannya di bawah 5% maka data tidak berdistribusi normal.<sup>16</sup>

#### b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi ini terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, akan dinamakan homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik tidak terjadi adanya heteroskedastisitas.

Untuk melakukan uji heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan uji *Glejser*. Jika nilai signifikansi untuk variable independen dibawah 0,05 maka terdapat heteroskedastisitas, demikian sebaliknya. Jika terdapat pola tertentu yang membentuk pola yang teratur (bergelombang,

---

<sup>14</sup> *Ibid*, h. 160-161

<sup>15</sup> *Ibid*, h. 185

<sup>16</sup> *Ibid*, h. 186

melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak terdapat pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.<sup>18</sup>

#### 4. Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linear sederhana yaitu Regresi linear dengan data variabel independen (bebas). Berdasarkan spesifikasi model regresi maka model persamaan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:<sup>19</sup>

Bentuk Persamaan :

$$Y_1 = a + bX$$

$$Y_2 = a + bX$$

Keterangan:

$Y_1$  dan  $Y_2$  = Variabel dependen/criteria (yang diprediksikan)

$X$  = Variabel Independen (bebas)

$a$  = Konstanta (harga  $Y$  untuk  $X = 0$ )

$b$  = Angka Arah (keofisien (regresi); bila  $b$  positif (+), arah regresi naik dan bila  $b$  negative (-), arah regresi turun.

#### 5. Uji Hipotesis

Uji hipotesis di gunakan untuk menguji kebenaran suatu pernyataan secara statistik dan menarik kesimpulan apakah menerima atau menolak pernyataan tersebut. Tujuan dari uji hipotesis adalah untuk menetapkan suatu dasar sehingga dapat mengumpulkan bukti yang berupa data-data dalam menentukan keputusan apakah menolak atau menerima kebenaran dari pernyataan atau asumsi yang telah dibuat. Uji hipotesis terdiri dari beberapa uji yaitu sebagai berikut :<sup>20</sup>

##### a. Koefesien Determinan ( $R^2$ )

---

<sup>18</sup> *Ibid*, h. 188

<sup>19</sup> Supardi, *Aplikasi Statistika dalam Penelitian*, (Jakarta: Ufuk Press, 2012), h. 221-222

<sup>20</sup> *Ibid*, h. 46

Keofisien determinasi ( $R_2$ ) di gunakan untuk mengetahui sejauh mana kemampuan model dalam menjelaskan variasi variable dependen. Nilai keofisien determinasi adalah antara nol sampai dengan satu. Apabila nilai  $R_2$  semakin kecil, maka kemampuan variable independen dalam menjelaskan variasi variable dependen rendah. Apabila nilai  $R_2$  mendekati satu, maka variable independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variable dependen.<sup>21</sup>

#### **b. Uji Parsial (Uji t)**

Uji t atau lebih dikenal dengan sebutan uji parsial adalah uji yang di gunakan untuk menunjukkan seberapa jauh satu variabel independen secara individual atau parsial dapat menerangkan variasi variabel terikat.

Adapun langkah-langkah dalam pengambilan keputusan untuk uji t adalah sebagai berikut :

- 1) Jika nilai t hitung  $> t$  tabel dan nilai Sig. t  $< a = 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial varibel independen berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.
- 2) Jika nilai t hitung  $< t$  tabel dan nilai Sig, t  $> a = 0,05$  maka dapat di simpulkan bahwa secara parsial variabel independen tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.<sup>22</sup>

Untuk pengujian pengaruh parsial di gunakan rumus hipotesis sebagai berikut:

$H_{01}$  = Penerapan Sistem Informasi Akuntansi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai tetap.

$H_{02}$  = Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Tidak Tetap.

$H_{a1}$  = Penerapan Sistem Informasi Akuntansi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Tetap.

---

<sup>21</sup> *Ibid*, h. 200

<sup>22</sup> *Ibid*, h. 199

$H_{a1}$  = Penerapan Sistem Informasi Akuntansi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Tidak Tetap.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Hasil Penelitian**

##### **1. Sejarah Singkat PT. PLN (Persero)**

###### **a. Periode 1894-1942**

Listrik mulai di rintis di Indonesia sekitar abad XIX yaitu pada masa penjajahan Belanda. Pada saat itu bidang kelistrikan di selenggarakan oleh pemerintah daerah setempat. Beberapa perusahaan Belanda yang didirikan juga mempunyai pembangkit tenaga listrik untuk memenuhi kebutuhan perusahaan sendiri. Salah satu contohnya adalah NG NIGM, perusahaan swasta Belanda yang terletak di Jakarta ini semula bergerak di bidang listrik untuk umum di Jakarta. Pada tahun 1931, Pemerintah Belanda mengambil keputusan untuk menyerahkan pengolahan kelistrikan di wilayah Indonesia kepada sebuah perusahaan asing Belanda, yaitu NV ANIEM.

###### **b. Periode 1942-1945**

Pada tahun 1942, Jepang berhasil mengalahkan Belanda dan mengambil alih kekuasaan Pemerintah Belanda atas Indonesia. Semua perusahaan milik Belanda yang berada di Indonesia diambil alih oleh Jepang, termasuk perusahaan listrik swasta. Kemudian Pemerintah Jepang mengubah namanya menjadi Jawa Denki Jigyosha Djakarta Shisha. Perusahaan ini hanya beroperasi sampai tahun 1945 karena sekutu berhasil mengalahkan Jepang dalam perang Asia Timur Raya.

###### **c. Periode 1950-1966**

Pada tahun 1952, Perusahaan Negara untuk Perusahaan Tenaga Listrik (PENUPETEL) dan perusahaan Negara untuk Distribusi Tenaga Listrik (PENUDITEL) berada dibawah jawaban tenaga. Pada tanggal 13 Oktober 1953 dikeluarkan Kepres RI No. 163 tentang Nasionalisme Perusahaan Listrik milik Belanda, jika dikasasi perusahaannya telah

berakhir. Berdasarkan Kepres tersebut maka perusahaan-perusahaan listrik swasta Belanda di ambil alih dan digabungkan ke jawatan tenaga.

Pada tahun 1958 pemerintah mengeluarkan UU No. 86 tahun 1958 tentang Nasionalisasi yang menetapkan bahwa semua perusahaan Belanda dibawah penguasaan Pemerintah Republik Indonesia. Sebagai pelaksanaannya dikeluarkan PP No. 18 tahun 1959, tentang penentuan perusahaan Listrik dan Gas milik Pemerintah Belanda yang dinasionalisasikan. Berdasarkan peraturan tersebut NV ANIEM dan NG NIGN dinasionalisasikan dan digabung. Kemudian dibentuk pengusaha-pengusaha Perusahaan Listrik dan Gas (P3LG).

#### **d. Periode 1967-1985**

Pada tahun 1972 pemerintah mengeluarkan PP No. 10 tahun 1972 yang menetapkan PLN sebagai Perusahaan Umum yang berada dilingkungan Departemen Pertambangan dan Energi dengan tugas mengatur, membina, mengawasi dan melaksanakan pelaksanaan umum di bidang kelistrikan nasional disamping tugas-tugasnya sebagai suatu perusahaan.

#### **e. Periode 1985-1990**

Untuk menyediakan tenaga listrik yang cukup bagi masyarakat, di perlukan upaya yang optimal untuk memanfaatkan sumber energi guna membangkitkan tenaga listrik. Oleh karena itu, pemerintah mengeluarkan undang-undang No. 15 Tahun 1985, tentang peningkatan pembangunan di bidang kelistrikan.

Sebagai pelaksanaannya pemerintah menetapkan PP No. 10 Tahun 1989, tentang penyediaan dan pemfaatan tenaga listrik. Berdasarkan UU dan PP tersebut di tetapkan bahwa PLN merupakan pegang kekuasaan atas tenaga listrik.

#### **f. Periode 1990-Sekarang**

Mengingat tenaga listrik mempunyai fungsi yang sangat penting bagi Negara dan kehidupan masyarakat sehari-hari, maka berdasarkan PP No. 23 tahun 1994 tentang pengalihan bentuk perum menjadi persero,

Perum Listrik Negara di alih bentuknya menjadi PT PLN (Persero). Dengan dialihkan bentuknya diharap PLN dapat melakukan kegiatan usahanya sendiri.

## 2. Visi, Misi, Nilai dan Motto PT. PLN (Persero)

### a. Visi PLN

Di akui sebagai perusahaan kelas dunia yang bertumbuh kembang, unggul dan terpercaya dengan bertumpu pada potensi insansi.

### b. Misi PLN

Misi yang dimiliki oleh PT. PLN (Persero) antara lain:

- 1) Menjadikan bisnis dan kelistrikan dan bidang lain yang terkait, berorientasi pada kepuasan pelanggan, anggota perusahaan, dan pemegang saham.
- 2) Menjadikan tenaga listrik sebagai media untuk meningkatkan kualitas kehidupan masyarakat.
- 3) Mengupayakan agar tenaga listrik menjadi pendorong kegiatan ekonomi.
- 4) Menjadikan kegiatan usaha yang berwawasan lingkungan.

### c. Motto PT. PLN (Persero)

Motto yang di miliki oleh PT PLN (Persero) adalah:

**“Listrik untuk kehidupan yang lebih baik (*electricity for better life*)”**

### d. Nilai-Nilai PT PLN (Persero)

Nilai-nilai perusahaan PT. PLN (Persero) yang dapat di gunakan sebagai prinsip dalam menjalankan roda organisasi antara lain:

#### 1) Jujur

Suasana paling jujur dan terbuka di antara sesama anggota Perusahaan yang di landasi oleh keyakinan akan integrasi, itikad baik, dan kompetensi dari pihak-pihak yang saling berhubungan dalam penyelenggaraan praktek bisnis yang bersih dan etikal.

#### 2) Integrasi (*Integrity*)

Wujud dari sikap anggota perusahaan yang secara menunjukkan kejujuran, keselarasan antara perkataan dan perbuatan, dan rasa tanggung jawab terhadap pengolahan perusahaan dan pemanfaatan kekayaan perusahaan untuk kepentingan baik jangka pendek maupun jangka panjang, serta rasa tanggung jawab terhadap semua pihak yang berkepentingan. Nilai Integrasi ini diwujudkan dalam hubungan:

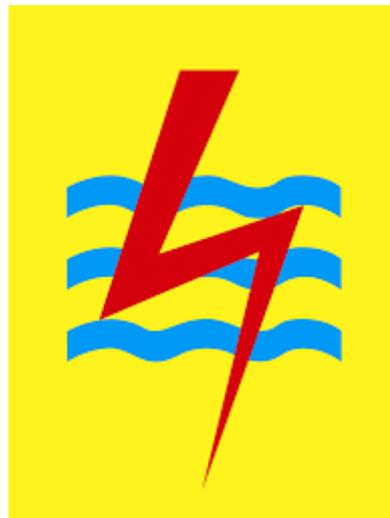
- a) Antar sesama anggota perusahaan.
  - b) Antara pimpinan-bawahan.
  - c) Pemanfaatan asset perusahaan.
  - d) Dengan pelanggan, pemasok, dan mitra kerja lainnya.
  - e) Dengan pemerintah/pemegang saham.
  - f) Dengan masyarakat umum.
  - g) Dengan lingkungan hidup.
- 3) Peduli (*care*)
- Cerminan dari suatu niat untuk menjaga dan memelihara kualitas kehidupan kerja yang dirasakan anggota perusahaan, pihak-pihak yang berkepentingan dalam rangka bertumbuh kembang bersama, dengan di jiwai kepekaan terhadap setiap permasalahan yang dihadapi perusahaan serta mencari solusi yang tepat. Nilai peduli ini di tunjukkan dalam:
- a) Hubungan antar sesame anggota perusahaan.
  - b) Hubungan antara pimpinan bawahan.
  - c) Menjaga kondisi dan pemanfaatan asset perusahaan.
  - d) Berhubungan dengan pelanggan/pemasok dan mitra kerja lainnya
  - e) Berhubungan dengan masyarakat umum.
  - f) Menjaga keselarasan lingkungan hidup.
  - g) Menjaga keamanan dan keselamatan kerja.
- 4) Pembelajaran (*learner*)

Setiap anggota perusahaan untuk selalu berani mempertanyakan kembali sistem dan praktek pembangunan, manajemen dan operasi, serta berusaha menguasai perkembangan ilmu teknologi mutakhir demi pembaruan perusahaan secara berkelanjutan. Nilai pembelajaran ini harus diwujudkan oleh seluruh anggota perusahaan dengan:

- a) Pengembangan individu anggota perusahaan.
- b) Pembaruan perusahaan.
- c) Beradaptasi dengan perubahan lingkungan bisnis.

### 3. Makna Logo PLN

Setiap perusahaan tentunya memiliki lambang atau logo yang melambangkan perusahaan tersebut. Berikut adalah logo PT PLN (Persero) dan penjelasan mengenai maksud logo tersebut.



**Gambar 4.1 Bentuk Lambang PLN**

Bentuk warna dan makna lambing Perusahaan resmi yang digunakan adalah sesuai yang tercantum pada Lampiran Surat Keputusan Direksi Perusahaan Umum Listrik Negara No : 031/DIR/76 Tanggal: 1 Juni 1976, mengenai Pembakuan Lambang Perusahaan Umum Listrik Negara.

## B. Pembahasan

### 1. Deskripsi Data Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat. Variabel bebas tersebut adalah Penerapan Sistem Informasi Akuntansi, variabel terikat adalah Kinerja Pegawai Tetap dan Kinerja Pegawai Tidak Tetap. Pada bab IV ini akan dilakukan pengolahan data dengan menggunakan SPSS (*Statistical Product an Service Sollution*) version 20 for windows.

Populasi dan sampel dalam laporan ini adalah seluruh pegawai tetap dan pegawai tidak tetap di PT. PLN ULP Sibuhuan.

**Tabel 4.1**  
**Hasil Penyaringan Sampel**

<b>Keterangan</b>	<b>Total</b>	<b>Persentase (%)</b>
Sampel	94	100%
Kuisisioner dibagikan	94	100%
Kuisisioner Yang kembali	77	82%
Kuisisioner yang dapat diolah	77	82%
Jumlah Pegawai Tetap	32	42%
Jumlah Pegawai Tidak Tetap	45	58%
Jumlah sampel akhir yang diteliti	77	82%

Dari tabel 4.1, di ketahui bahwa dari 94 sampel pegawai tetap dan pegawai tidak tetap di PT. PLN ULP Sibuhuan. Sebanyak 94 kuisisioner telah di berikan kepada responden dan yang mengisi kuisisioner hanya 77 responden. Pegawai tetap terdiri dari 32 orang dan pegawai tidak tetap terdiri dari 45 orang. Dari kuisisioner yang di isi oleh responden semuanya dapat diolah dan dijadikan sebagai sampel akhir.

**Tabel 4.2**  
**Jenis Kelamin Responden**

<b>Responden Berdasarkan Kategori Pegawai Tetap dan Pegawai Tidak Tetap</b>	<b>Pegawai Tetap</b>	<b>Pegawai Tidak Tetap</b>	<b>Persentase (%)</b>
Laki-Laki	12	58	91%
Perempuan	2	5	9%

Dari tabel 4.2 di atas, menunjukkan jenis kelamin responden. Responden dengan jenis kelamin laki-laki berjumlah 70 orang (91%), pegawai tetap berjumlah 12 orang dan pegawai tidak tetap 58 orang, jumlah jenis kelamin perempuan 7 responden (9%), pegawai tetap berjumlah 2 orang dan pegawai tidak tetap berjumlah 5 orang.

**Tabel 4.3**  
**Kategori Responden**

<b>Responden Berdasarkan Kategori Pegawai Tetap dan Pegawai Tidak Tetap</b>	<b>Pegawai Tetap</b>	<b>Pegawai Tidak Tetap</b>	<b>Persentase (%)</b>
Manager	1		2%
Bagian Keuangan	3		4%
Bagian Teknik	12	20	41%
Lainnya	16	25	53%

Dari tabel 4.3 di atas menunjukkan jumlah masing-masing responden menurut kategori pegawai tetap dan pegawai tidak tetap. Responden dari kategori Manager terdapat 1 responden (2%) dan bagian keuangan terdapat 3 responden (4%) dari bagian teknik terdapat 32 responden (41%) sedangkan dari bagian lainnya terdapat 41 responden (53%).

**Tabel 4.4**  
**Tingkat Pendidikan Responden**

<b>Tingkat Pendidikan Responden</b>	<b>Pegawai Tetap</b>	<b>Pegawai Tidak Tetap</b>	<b>Persentase (%)</b>
SMA	8	40	62%
DIPLOMA	12	3	20%
S1	12	2	18%

Pada tabel 4.4 di atas, memberikan informasi latar belakang pendidikan setiap responden. Dari data tersebut dapat diketahui bahwa latar belakang pendidikan berdasarkan kategori pegawai tetap dan pegawai tidak tetap adalah sebagai berikut: Pertama, tingkat pendidikan SMA yang berjumlah 48 responden (62%). Kedua, tingkat pendidikan Diploma berjumlah 15 responden (20%). Dan yang terakhir Pendidikan S1 berjumlah 14 responden (18%).

## **2. Analisis Statistik Deskriptif**

Statistik deskriptif mempunyai tujuan untuk memberikan gambaran mengenai variabel-variabel penelitian. Hasil analisis deskriptif dengan menggunakan bantuan program SPSS adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.5**  
**Hasil Uji Statistik Deskriptif**

<b>Descriptive Statistics</b>					
	<b>N</b>	<b>Minimum</b>	<b>Maximum</b>	<b>Mean</b>	<b>Std. Deviation</b>
Sistem_Informasi_Akuntansi	77	59	75	65.64	4.307
Kinerja_Pegawai_Tetap	32	55	75	63.69	4.862
Kinerja_Pegawai_Tidak_Tetap	45	60	75	65.24	3.663
Valid N (listwise)	32				

Dari Tabel 4.5 di atas, dapat di ketahui bahwa responden sebanyak 77 responden. Sistem Informasi Akuntansi memiliki total minimum jawaban responden sebesar 59 dan maksimum 75, dengan nilai rata-rata 65,64 dan standar

deviasi 4,307. Variabel kinerja pegawai tetap memiliki total minimum jawaban 55 dan maksimum 75, dengan nilai rata-rata 63,69 dan standar deviasi 4,862. Variabel kinerja pegawai tidak tetap memiliki total minimum jawaban responden sebesar 60 dan nilai maksimum 75, dengan nilai rata-rata 65,24 dan standar deviasi 3.663.

Berdasarkan hal tersebut maka dapat di simpulkan bahwa untuk variabel sistem informasi akuntansi, kinerja pegawai tetap dan kinerja pegawai tidak tetap rata-rata jawaban responden adalah setuju.

### 3. Uji Kualitas Data

Sebelum di lakukan pengujian data baik untuk deskripsi data penelitian maupun untuk pengujian asumsi klasik dan pengujian hipotesis maka perlu di lakukan uji validitas dan realibilitas data karena jenis data penelitian adalah data primer.

#### a. Uji Validitas

Uji validitas di gunakan untuk mengetahui apakah kuisisioner tersebut valid. Suatu kuisisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisisioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan di ukur oleh kuisisioner tersebut. Untuk menguji validitas di gunakan uji korelasi pearson dengan ketentuan jika nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  item pertanyaan di nyatakan valid, jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka item di nyatakan tidak valid. Table dibawah ini menunjukkan hasil validitas dari setiap variabel dengan 77 sampel responden.

**Table 4.6**

#### **Hasil Uji Validitas Sistem Informasi Akuntansi (X)**

Variabel	Item Pertanyaan	$r_{hitung}$	$R_{tabel} (n=77)$	Keterangan
Penerapan Sistem Informasi Akuntansi (X)	P1	.375	.224	Valid
	P2	.282	.224	Valid
	P3	.411	.224	Valid
	P4	.435	.224	Valid
	P5	.323	.224	Valid
	P6	.399	.224	Valid

	P7	.546	.224	Valid
	P8	.522	.224	Valid
	P9	.485	.224	Valid
	P10	.580	.224	Valid
	P11	.483	.224	Valid
	P12	.563	.224	Valid
	P13	.524	.224	Valid
	P14	.445	.224	Valid
	P15	.355	.224	Valid

Untuk mengetahui validitas pada setiap pertanyaan, maka nilai pada kolom korelasi yang merupakan nilai  $r_{hitung}$  di bandingkan dengan  $r_{tabel}$ . Untuk menentukan nilai  $r_{tabel}$  terlebih dahulu di hitung derajat nilai bebas dengan rumus  $n-2$ , di mana  $n$  menyatakan banyaknya responden untuk di uji validitas. Di ketahui jumlah responden yang di libatkan sebanyak  $n=77$ , sehingga derajat bebas bernilai  $n-2 = 77-2= 75$  pada taraf signifikansi (5%) yang menunjukkan angka sebesar 0,224. Nilai patokan untuk uji validitas adalah keofisien korelasi (*Corrected Item-total correlation*) yang mendapat nilai lebih besar dari  $r_{tabel}= 0,224$ . Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel 4.6 di ketahui pernyataan bersifat valid.

**Tabel 4.7**  
**Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai Tetap (Y1)**

Variabel	Item Petanyaaan	$r_{hitung}$	$R_{tabel} (n=32)$	Keterangan
Kinerja Pegawai Tetap (Y1)	P1	.724	.349	Valid
	P2	.731	.349	Valid
	P3	.660	.349	Valid
	P4	.613	.349	Valid
	P5	.549	.349	Valid
	P6	.532	.349	Valid

	P7	.651	.349	Valid
	P8	.812	.349	Valid
	P9	.738	.349	Valid
	P10	.652	.349	Valid
	P11	.671	.349	Valid
	P12	.685	.349	Valid
	P13	.432	.349	Valid
	P14	.730	.349	Valid
	P15	.754	.349	Valid

Untuk mengetahui validitas pada setiap pertanyaan, maka nilai pada kolom korelasi yang merupakan nilai  $r_{hitung}$  di bandingkan dengan  $r_{tabel}$ . Untuk menentukan nilai  $r_{tabel}$  terlebih dahulu di hitung derajat nilai bebas dengan rumus  $n-2$ , dimana  $n$  menyatakan banyaknya responden untuk di uji validitas. Di ketahui jumlah responden yang di libatkan sebanyak  $n=32$ , sehingga derajat bebas bernilai  $n-2 = 32-2= 30$  pada taraf signifikansi (5%) yang menunjukkan angka sebesar 0,349. Nilai patokan untuk uji validitas adalah keofisien korelasi (*Corrected Item-total correlation*) yang mendapat nilai lebih besar dari  $r_{tabel}= 0,349$ . Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel 4.7 diketahui pernyataan bersifat valid.

**Tabel 4.8**

**Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai Tidak Tetap (Y2)**

Variabel	Item Pertanyaan	$r_{hitung}$	$R_{tabel} (n=45)$	Keterangan
Kinerja Pegawai Tidak Tetap (Y2)	P1	.327	.294	Valid
	P2	.442	.294	Valid
	P3	.334	.294	Valid
	P4	.490	.294	Valid
	P5	.527	.294	Valid
	P6	.556	.294	Valid
	P7	.374	.294	Valid

	P8	.525	.294	Valid
	P9	.336	.294	Valid
	P10	.467	.294	Valid
	P11	.311	.294	Valid
	P12	.265	.294	Valid
	P13	.312	.294	Valid
	P14	.366	.294	Valid
	P15	.383	.294	Valid

Untuk mengetahui validitas pada setiap pertanyaan, maka nilai pada kolom korelasi yang merupakan nilai  $r_{hitung}$  di bandingkan dengan  $r_{tabel}$ . Untuk menentukan nilai  $r_{tabel}$  terlebih dahulu di hitung derajat nilai bebas dengan rumus  $n-2$ , di mana menyatakan banyaknya responden untuk di uji validitas. Di ketahui jumlah responden yang dilibatkan sebanyak  $n=45$ , sehingga derajat bebas bernilai  $n-2 = 45-2= 43$  pada taraf signifikansi (5%) yang menunjukkan angka sebesar 0,294. Nilai patokan untuk uji validitas adalah keofisien korelasi (*Corrected Item-total correlation*) yang mendapat nilai lebih besar dari  $r_{tabel}= 0,294$ . Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel 4.8 di ketahui pernyataan bersifat valid.

#### b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas diukur dengan menggunakan metode *Cronbach alpa*. Instrument dinyatakan reliable apabila *Cronbach alpa* lebih besar dari 0,7. Pengujian reliabilitas menggunakan bantuan komputer program SPSS 20 dengan hasil seperti tabel berikut.

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach Alpha	Kriteria	Keterangan
Sistem Informasi Akuntansi Kinerja	0,820	0,7	Reliabel

Pegawai Tetap Kinerja	0,931		Reliabel
Pegawai Tidak Tetap	0,759		Reliabel

Berdasarkan table 4.7 di atas, dapat di lihat bahwa pengujian relaibilitas di peroleh nilai semua variabel lebih besar dari 0,7 yang menurut kriteria bisa di katakan reliabel.

#### 4. Uji Asumsi Klasik

##### a. Uji Asumsi Klasik Regresi Pertama

##### 1) Uji Normalitas

Metode regresi yang baik adalah memiliki distribusi normslitas di lakukan terhadap variabel penerapan sistem informasi akuntansi terhadap kinerja pegawai tetap dan pegawai tidak tetap dengan uji statistik yaitu *one sample kolmogorov smirnov test*. Berikut merupakan hasil pengujian normalitas menggunakan bantuan program SPSS:

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		32
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0E-7
	Std. Deviation	3.69408677
	Absolute	.186
Most Extreme Differences	Positive	.186
	Negative	-.182
Kolmogorov-Smirnov Z		1.050
Asymp. Sig. (2-tailed)		.220

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan tabel 4.8 di atas diketahui besarnya nilai Asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0,220 yang lebih tinggi dari 0,05. Sehingga dikatakan residual berdistribusi normal.

## 2) Uji Heteroskedestisitas

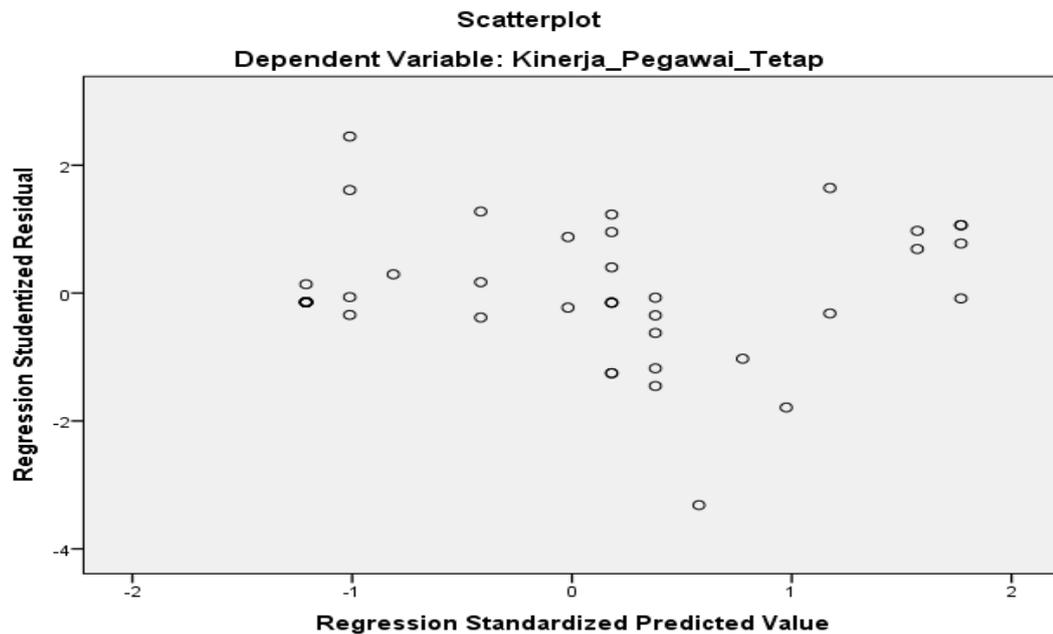
Pengujian terhadap heteroskedastisitas dapat dilakukan melalui pengamatan terhadap pola *scatter plot* yang dihasilkan melalui SPSS. Apabila pola *scatter plot* membentuk pola tertentu, maka model regresi memiliki gejala heteroskedastisitas, munculnya gejala heteroskedastisitas menunjukkan bahwa penaksiran dalam model regresi tidak efisien dalam sampel besar maupun kecil. Jika tidak ada pola yang jelas dan titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan bebas heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas dengan menggunakan *software* SPSS adalah sebagai berikut:

**Table 4.11**  
**Hasil Uji Heteroskedestisitas**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.561	2.174		.258	.798
1 Sistem_Informasi	.000	.001	.090	.497	.623

a. Dependent Variable: Kinerja\_Pegawai\_Tetap

Hasil *output* SPSS uji Glejser pada tabel 4.12 menunjukkan semua variabel independen memiliki tingkat signifikansi di atas 5%, maka dapat disimpulkan model regresi tidak terdapat heteroskedastisitas. Hal ini konsisten dengan hasil uji *Scatterplots* di bawah ini.



**Gambar 4.2**

### Scatter Plot Uji Heteroskedestisitas

Berdasarkan gambar grafik Scatterplot 4.2 dapat di ketahui bahwa pola titik-titik menyebar di antara 0 di aginal dan 0 vertikal maka dapat di simpulkan model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas.

- b. Uji Asumsi Klasik Regresi Kedua
  - 1) Uji Normalitas

Metode regresi yang baik adalah memiliki distribusi normalitas di lakukan terhadap variabel penerapan sistem informasi akuntansi terhadap kinerja pegawai tetap dan pegawai tidak tetap dengan uji statistic yaitu *one sample kolmogorov smirnov test*. Berikut merupakan hasil pengujian normalitas menggunakan bantuan program SPSS:

**Tabel 4.12**  
**Hasil Uji Normalitas**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		45
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0E-7
	Std. Deviation	2.94315935
	Absolute	.094
Most Extreme Differences	Positive	.064
	Negative	-.094
Kolmogorov-Smirnov Z		.634
Asymp. Sig. (2-tailed)		.817

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan table 4.11 di atas, di ketahui besarnya nilai Asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0,871 yang lebih tinggi dari 0,05. Sehingga di katakan residual berdistribusi normal.

## 2) Uji Heteroskedestisitas

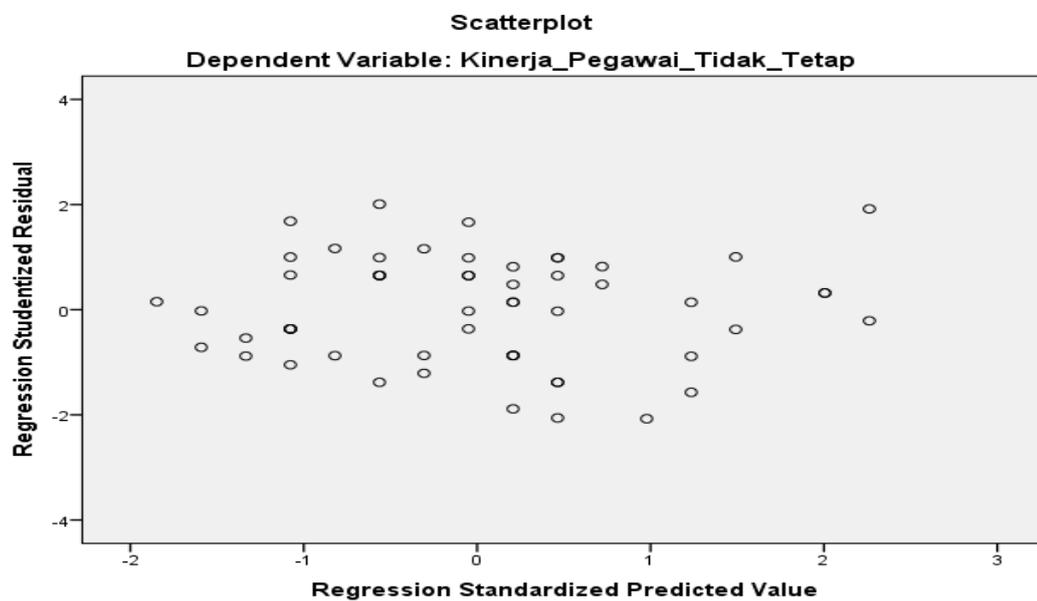
Pengujian terhadap heterokedastisitas dapat di lakukan melalui pengamatan terhadap pola *scatter plot* yang di hasilkan melauai spss. Apabila pola *scatter plot* membentuk pola tertentu, maka model regresi memiliki gejala heteroskedastisitas, munculnya gejala heteroskedastisitas menunjukkan bahwa penaksiran dalam model regresi tidak efisien dalam sampel besar maupun kecil. Jika tidak ada pla yang jelas dan titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y, maka dapat di simpulkam bebas heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas dengan menggunakan *software* SPSS adalah sebagai berikut:

**Table 4.13**  
**Hasil Uji Heteroskedestisitas**

Model	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-1.110	4.240		-.262	.795
Sistem_Informasi _Akuntansi	.053	.064	.126	.833	.409

a. Dependent Variable: Kinerja\_Pegawai\_Tidak\_Tetap

Hasil *output* SPSS uji Glejser pada tabel 4.12 menunjukkan semua variabel independen memiliki tingkat signifikansi di atas 5%, maka dapat di simpulkan model regresi tidak terdapat heteroskedastisitas. Hal ini konsisten dengan hasil uji *Scatterplots* di bawah ini:



**Gambar 4.3**  
**Scatter Plot Uji Heteroskedestisitas**

Berdasarkan gambar grafik Scatterplot 4.3 dapat di ketahui bahwa pola titik-titik menyebar di antara 0 di aginal dan 0 vertikal maka dapat di simpulkan model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas.

## 5. Analisis Regresi

### a. Analisis Regresi Linear Sederhana Pertama

Analisis regresi pertama dalam penelitian ini di maksudkan untuk melihat bagaimana pengaruh penerapan sistem informasi akuntansi terhadap kinerja pegawai tetap. Dengan menggunakan bantuan program SPSS 20 di dapatkan hasil sebagai berikut:

**Tabel 4.14**  
**Analisis Regresi Linear Sederhana Pertama**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	20.268	9.287		2.182	.037
1 Sistem_Informasi_Akuntansi	.672	.143	.650	4.688	.000

a. Dependent Variable: Kinerja\_Pegawai\_Tetap

Berdasarkan tabel 4.14 di atas, maka persamaan regresi yang di dapatkan adalah sebagai berikut:

$$Y_1 = 20,268 + 0,672X$$

Persamaan regresi linear sederhana di atas dapat di artikan bahwa:

1. Konstanta sebesar 20,268 artinya jika pengaruh yang diperoleh dari penerapan sistem informasi akuntansi nilainya adalah 0, maka kinerja pegawai tetap nilainya adalah 20,268.
2. Nilai koefisien regresi variabel penerapan sistem informasi akuntansi 0,672 (Positif). Hal ini berarti bahwa setiap terjadi kenaikan satu-satuan penerapan sistem informasi akuntansi akan meningkatkan kinerja pegawai tetap sebesar 0,672.

### b. Analisis Regresi Linear Sederhana Kedua

Analisis regresi pertama dalam penelitian ini di maksudkan untuk melihat bagaimana pengaruh penerapan sistem informasi akuntansi terhadap kinerja pegawai tetap. Dengan menggunakan bantuan program SPSS 20 di dapatkan hasil sebagai berikut:

**Tabel 4.15**  
**Analisis Regresi Linear Sederhana Kedua**

Model	Coefficients <sup>a</sup>				t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Beta		
	B	Std. Error				
(Constant)	28.005	7.679			3.647	.001
1 Sistem_Informasi_Akuntansi	.561	.115	.595		4.858	.000

a. Dependent Variable: Kinerja\_Pegawai\_Tidak\_Tetap

Berdasarkan tabel 4.15 di atas, maka persamaan regresi yang di dapatkan adalah sebagai berikut:

$$Y_2 = 28,005 + 0,561X$$

Persamaan regresi linear sederhana di atas dapat di artikan bahwa:

1. Konstanta sebesar 28,005 artinya jika pengaruh yang diperoleh dari penerapan sistem informasi akuntansi nilainya adalah 0, maka kinerja pegawai tidak tetap nilainya adalah 28,005.
2. Nilai koefisien regresi variabel penerapan sistem informasi akuntansi 0,561 (Positif). Hal ini berarti bahwa setiap terjadi kenaikan satu-satuan penerapan sistem informasi akuntansi akan meningkatkan kinerja pegawai tidak tetap sebesar 0,561.

## 6. Uji Hipotesis

### a. Uji Hipotesis Regresi Pertama

#### 1) Koefisien Determinasi

Uji determinasi adalah uji yang di gunakan untuk mengetahui besaran dalam persen pengaruh variabel independen secara keseluruhan terhadap

variabel dependen. Dari uji determinasi dihasilkan nilai  $R^2$  sebagaimana dapat di lihat dalam tabel sebagai berikut:

**Tabel 4.16**  
**Hasil Uji Determinasi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.474 <sup>a</sup>	.225	.138	4.952

a. Predictors: (Constant), Sistem\_Informasi\_Akuntansi

Berdasarkan tabel 4.16 di atas hasil uji determinasi di ketahui bahwa nilai R Square sebesar 0,225, yang mengandung arti bahwa 22,5% variasi besarnya kinerja pegawai tetap bisa dijelaskan oleh penerapan sistem informasi akuntansi. Sedangkan sisanya 77,5% lainnya di jelaskan oleh variabel lainnya di luar model.

## 2) Uji t (Regresi Parsial)

Selanjutnya untuk meyakinkan bahwa masing-masing variabel yaitu : penerapan sistem informasi akuntansi terhadap kinerja pegawai tetap di lakukan dengan pengujian secara parsial. Kriteria uji t di lakukan pada tingkat  $\alpha=5\%$  dengan nilai t untuk  $n=32-2=30$  adalah 2,04227 Perhitungan komputer yang di sajikan dari tabel diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebagai berikut:

**Tabel 4.17**  
**Hasil Uji t**

Model	Coefficients <sup>a</sup>				t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	20.268	9.287		2.182	.037	
Sistem_Informasi_Akuntansi	.672	.143	.650	4.688	.000	

a. Dependent Variable: Kinerja\_Pegawai\_Tetap

Dari tabel 4.17 di atas, dapat di ketahui nilai t hitungnya adalah sebesar 4,688. Oleh karena itu  $t_{hitung} > t_{table}$  ( $4,688 > 2,04227$ ), maka dapat di simpulkan bahwa hipotesis diterima. Penerapan sistem Informasi Akuntansi berpengaruh terhadap kinerja pegawai tetap.

b. Uji Hipotesis Regresi Kedua

1) Keofisien Determinasi

Uji determinasi adalah uji yang di gunakan untuk mengetahui besaran dalam persen pengaruh variabel independen secara keseluruhan terhadap variabel dependen. Dari uji determinasi di hasilkan nilai  $R^2$  sebagaimana dapat di lihat dalam tabel sebagai berikut:

**Tabel 4.18**  
**Hasil Uji Determinasi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.595 <sup>a</sup>	.354	.339	2.977

a. Predictors: (Constant), Sistem\_Informasi\_Akuntansi

Berdasarkan tabel 4.19 di atas, hasil uji determinasi di ketahui bahwa nilai R Square sebesar 0,354, yang mengandung arti bahwa 35,4% variasi besarnya kinerja pegawai tidak tetap bisa di jelaskan oleh variasi penerapan sistem informasi akuntansi, sedangkan sisanya 64,6% lainnya di jelaskan oleh variabel lain di luar model.

2) Uji t (Regresi Parsial)

Selanjutnya untuk meyakinkan bahwa masing-masing variabel yaitu : penerapan sistem informasi akuntansi terhadap kinerja pegawai tetap di lakukan dengan pengujian secara parsial. Kriteria uji t di lakukan pada tingkat  $\alpha=5\%$  dengan nilai t untuk  $n=45-2=43$  adalah 2,01669 Perhitungan komputer yang di sajikan dari tabel di peroleh nilai  $t_{hitung}$  sebagai berikut:

**Tabel 4.19**  
**Hasil Uji t**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	28.005	7.679		3.647	.001
Sistem_Informasi_Akuntansi	.561	.115	.595	4.858	.000

a. Dependent Variable: Kinerja\_Pegawai\_Tidak\_Tetap

Dari tabel 4.20 di atas, dapat di ketahui nilai t hitung nya adalah sebesar 4,858. Oleh karena itu t hitung > t table (4,858>2,01669), maka dapat di simpulkan bahwa hipotesis di terima. Pengaruh Penerapan sistem informasi akuntansi berpengaruh terhadap kinerja pegawai tidak tetap.

## **7. Interpretasi Hasil Penelitian**

### **a. Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Pegawai Tetap**

Dari berbagai jenis uji yang sudah di lakukan, hasil yang di dapat yaitu terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel bebas Penerapan sistem informasi akuntansi dengan variabel terikat kinerja pegawai tetap, yang berarti  $H_1$  di terima. Adanya pengaruh positif menunjukkan bahwa antara penerapan sistem informasi akuntansi dengan kinerja pegawai tetap adalah searah. Artinya jika penerapan sistem informasi akuntansi semakin tinggi, maka tingkat kinerja pegawai tetap juga akan semakin tinggi. Sedangkan adanya pengaruh yang signifikan dapat dilihat dari nilai probabilitas dalam uji t pada penelitian ini, yaitu  $0,000 < 0,05$ . Berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara penerapan sistem informasi akuntansi dengan kinerja pegawai tetap.

Sehingga dapat di simpulkan bahwa variabel bebas penerapan sistem informasi akuntansi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai tetap. Hasil penelitian ini di dukung oleh Ika Listina (2017), sistem informasi akuntansi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Selain penelitian tersebut, masih ada penelitian lainnya yang mendukung hasil penelitian ini, yaitu Sheila Putri Suhud (2015), penerapan sistem informasi akuntansi berpengaruh positif terhadap kinerja individu.

**b. Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Pegawai Tidak Tetap**

Dari berbagai jenis uji yang sudah di lakukan, hasil yang di dapat yaitu terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel bebas Penerapan sistem informasi akuntansi dengan variabel terikat kinerja pegawai tetap, yang berarti  $H_2$  diterima. Adanya pengaruh positif menunjukkan bahwa antara penerapan sistem informasi akuntansi dengan kinerja pegawai tidak tetap adalah searah. Artinya jika penerapan sistem informasi akuntansi semakin tinggi, maka tingkat kinerja pegawai tidak tetap juga akan semakin tinggi. Sedangkan adanya pengaruh yang signifikan dapat di lihat dari nilai probabilitas dalam uji t pada penelitian ini, yaitu  $0,000 < 0,05$ . Berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara penerapan sistem informasi akuntansi dengan kinerja pegawai tidak tetap.

Sehingga dapat di simpulkan bahwa variabel bebas penerapan sistem informasi akuntansi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai tetap. Hasil penelitian ini di dukung oleh Ika Listina (2017), sistem informasi akuntansi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Selain penelitian tersebut, masih ada penelitian lainnya yang mendukung hasil penelitian ini, yaitu Sheila Putri Suhud (2015), penerapan sistem informasi akuntansi berpengaruh positif terhadap kinerja individu.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis dari penelitian ini dapat di simpulkan beberapa informasi sebagai berikut:

1. Variabel Penerapan sistem informasi akuntansi berpengaruh terhadap kinerja pegawai tetap, hal ini di buktikan dengan hasil uji statistik nilai di mana  $t_{hitung} = 4,688 > t_{tabel} = 2,04227$ . Dan nilai signifikan  $0,037 <$  dari  $0,05$ .

Hal ini berarti bahwa  $H_0$  di tolak dan  $H_1$  di terima. Besarnya pengaruh sistem informasi terhadap kinerja pegawai tetap sebesar  $0,225$  atau sebesar  $22,5\%$  sedangkan sisanya  $77,5\%$  di jelaskan oleh variabel lainnya di luar model.

2. Variabel Penerapan sistem informasi akuntansi berpengaruh terhadap kinerja pegawai tidak tetap, hal ini di buktikan dengan hasil uji statistik nilai di mana  $t_{hitung} = 4,858 > t_{tabel} = 2,01669$ . Dan nilai signifikan  $0,001 <$   $0,05$ .

Hal ini berarti bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Besarnya pengaruh sistem informasi akuntansi terhadap kinerja pegawai tidak tetap sebesar  $0,354$  atau sebesar  $35,4\%$  sedangkan sisanya  $64,6\%$  di jelaskan oleh variabel lainnya di luar model.

#### **B. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan simpulan di atas, adapun saran yang di berikan dalam penelitian ini yaitu:

1. Bagi perusahaan sebagai penyedia jasa agar lebih meningkatkan penerapan sistem informasi akuntansi agar aktivitas operasional yang di lakukan sehari-hari bisa berjalan dengan baik.
2. Bagi pihak pegawai tetap dan pegawai tidak tetap untuk meningkatkan atau memaksimalkan kinerja pegawai tetap dan pegawai tidak tetap

agar pelanggan mendapatkan kualitas yang baik dan pelayanannya dapat memuaskan pelanggan.

3. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk menambah variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai tetap dan tidak tetap.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, Fauzi Rizki. 2017. *Sistem Informasi Akuntansi Berbasis Akuntansi*, Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Anshori, Muslich. 2017 *Metode Penelitian Kuantitatif*, Surabaya: Airlangga University Press.
- Arikunto, 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Bungin, Buhram. 2017. *Metodologi Penelitian Kuantitatif Komunikasi, Ekonomi, dan Kebijakan publik*, Jakarta: Kencana.
- Fatihudin, Didin. 2015. *Metode Penelitian Untuk Ilmu Ekonomi, manajemen, dan Akuntansi*, Sidorajo: Zifatama Publisher.
- Fattah, Hussein. 2017. *Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai*, Yogyakarta: Elmatara.
- Gibson, James Jhon M.Ivanceur and Donnely. 2014. *Organisasi dan Manajemen*. Jakarta: Erlangga.
- Gunawan Ce, 2018. *Mahir Menguasai SPSS (Mudah Mengolah Data Dengan IBM SPSS Statistik 20)*, Yogyakarta: Deepublish.
- Humas, 2019. “PP No. 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil”, <http://setkab.go.id/inilah-pp-no30-tahun2019-tentang-penilaian-kinerja-pegawai-negeri-sipil/>, diakses pada 28 Agustus 2020 pukul 14.28.
- Ikhsan, Arfan, et al., 2014. *Metodologi Penelitian Bisnis*, Bandung: Citapustaka Media.
- Jogiyanto. 1988. *Sistem Informasi Akuntansi Berbasis Komputer*, Yogyakarta: BPFE.
- Kementerian Agama Republik Indonesia, 2017. *Al-Qur'an Tajwid dan Terjemahan*, Garut: CV Penerbit J-ART.
- Listina, Ika. 2017. “Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi dan Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus KSPPS Bina Insani Mandiri)”, Skripsi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Surakarta.

- Mahatmyo, Atyanto. 2014. *Sistem Informasi Akuntansi Suatu Pengantar*, Yogyakarta: Deepublish.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Maryoto, Agus. 2009. *Pegawai*. Semarang: Alprin.
- Maulinarhadi, Ranatarisha Mirza. 2013. *Sistem Informasi Akuntansi pada Aplikasi Administrasi Bisnis*, Malang: UB Press.
- Mega, Natalia Yacinta. 2018. “*Analisis Sistem Informasi Akuntansi Penggajian Pegawai (Studi Kasus Pada Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri 7 Purwokerto)*”, Skripsi, Fakultas Ekonomi Universitas Dharma Yogyakarta.
- Mujilan, Agustinus. 2012. *Sistem Informasi Akuntansi*, Madiun: Wima Pers.
- Natasya, Paula Cairani. 2017. *Analisis Perbandingan Kinerja Pegawai PNS dan Non PNS di Politeknik Negeri Manado*, Vol. 5, No 2.
- Prawirosentono, Suyadi. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE, 2012.
- Puteri, Suhud Sheilla. 2015. “*Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Individu Pegawai Distro Kota Bandung*”, Skripsi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Diponegoro.
- Ranu, pandojo Herdjrahman and Suad Husnan. 2011. *Manajemen personalia* ed. ketiga. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Romeney, Marshall B and Seinbart Paul John. *Accounting Information Systems*, Yogyakarta: Salemba Empat, 2019
- Qashdina, Evayani. 2018. “*Analisis Efektivitas Penerapan Sistem Informasi Akuntansi*”, Jurnal Ekonomi Akuntansi JIMEKA Vol. 3 No. 1.
- Retno, Setiorini Kusumaningdiah. 2018. *Kualitas Sistem Informasi Akuntansi*, Yogyakarta: Elmatara.
- Rivai, Veithzal Fauzi dan Basri. 2011. *Performance Appraisalm*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sarosa, Samiaji. 2018. *Sistem Informasi Akuntansi*, Jakarta: Grasindo.
- Siringiringo, Renniwaty. 2018. “*Analisis Nilai Pelanggan, Kualitas Layanan Dan Kebijakan Tariff Listrik Prabayar Terhadap Kepercayaan Pelanggan Dan Dampaknya Pada Citra Pln Bright Batam*”, Jurnal Akuntansi Barelang Vol. 3 No. 1.

- Sulianto, 2006. *Metode riset Bisnis*, Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Supardi, 2012. *Aplikasi Statistika dalam Penelitian*, Jakarta: Ufuk Press.
- Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen sumber daya manusia*, Jakarta: PT. Prenada Media Group.
- Syahrum, 2014. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, Bandung: Citapustaka Media
- Tafsir Kemenag RI, 2020. “Tafsir Al-Muyassar”, <http://widyaverronica19.blogspot.com/2017/03/ayat-al-quran-yang-berkaitan-dengan.html?m=1> diakses pada 04 Agustus 2020 pukul 14.55.
- Tafsir Kemenag RI, 2020. “Tafsir Al-Muyassar”, <http://rifaas99.blogspot.com/2018/03/ayat-al-quran-tentang-sistem-informasi-akuntansi.html?m=1>, diakses pada 05 Agustus 2020 pukul 15.00.
- Tafsir Kemenag RI, 2020. “Tafsir al-Mukhtasar”, <https://tafsirweb.com/2506-quran-surat-al-araf-ayat-52.html> diakses pada 04 Agustus 2020 pukul 14.58.
- Tafsir Kemenag RI, 2020. “Tafsir al-Mukhtasar”, <https://tafsirweb.com/9585-quran-surat-al-ahqaf-ayat-19.html> diakses pada 04 Agustus 2020 pukul 14.40.
- Tafsir Kemenag RI, 2020. “Tafsir al-Mukhtasar”, <https://tafsirweb.com/4441-quran-surat-an-nahl-ayat-93.html> diakses pada 04 Agustus 2020 pukul 14.50.
- Timpe, Dale. 2012. *Meningkatkan Kinerja Karyawan Melalui Perbaikan Sarana Kinerja*, terj. Sofysn Chikmat. Yogyakarta: Ilex Media Komputindo.
- Timonius, Kris H. 2017. *Pengantar Metodologi Penelitian*, Yogyakarta: Andi.
- Umam, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Prenada Media Group.
- Wikipedia, 2020. “Perusahaan Listrik Negara”, [https://id.m.wikipedia.org/wiki/Perusahaan\\_Listrik\\_Negara](https://id.m.wikipedia.org/wiki/Perusahaan_Listrik_Negara), diakses pada 06 Juli 2020 pukul 14.40.

# LAMPIRAN

## Lampiran

### Surat Izin Penelitian



UIW SUMUT  
UP3 PADANGSIDIMPUAN  
ULP SIBUHUAN

Nomor : 0019/STH.03.03/B08050500/2020  
Lampiran : -  
Sifat : Segera  
Hal : Pemberian Izin Penelitian

23 Oktober 2020

Kepada

Yth. KEPALA BAGIAN AKADEMIK  
JURUSAN AKUNTANSI  
SYARIAH UNIVERSITAS  
ISLAM NEGERI SUMATERA  
UTARA

Berdasarkan surat KEPALA BAGIAN AKADEMIK JURUSAN AKUNTANSI SYARIAH UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA Nomor B-4756/EB.I/010/2020, tentang izin mendakan penelitian dalam menyelesaikan skripsi dengan judul "Pengaruh Penerapan Sistem Akuntansi Syariah terhadap Kinerja Pegawai Tetap dan Pegawai Tidak Tetap Studi kasus Pada PT,PLN ULP SIBUHUAN" untuk itu kami memberikan izin sekaligus pengam, bilan data sesuai dengan kebutuhan dan judul ats nama mahasiswa :

Nama : RINI OKTARIA

NIM : 0502172382

Prodi : Akuntansi Syariah

Alamat : Ds. Aek Baru Jae , Kec. Batang natal, Manadailing Natal

Demikian di sampaikan, untuk perhaatian dan kerja sama di ucapkan terima kasih.

MANAGER UNIT LAYANAN PELANGGAN  
SIBUHUAN,  
  
ERWINSYAH HARAHAHAP

## Lampiran

### Penelitian Terdahulu

#### Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Perbedaan	Hasil Penelitian
1.	Yacinta Mega Natalia (2018)	Analisis Sistem Informasi Akuntansi Penggajian Pegawai (Studi Kasus Pada Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri 7 Purwekerto)	Penelitian terdahulu menggunakan subjek penelitian ini adalah sumber daya manusia di Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri 7 purworejo yang meliputi: kepala sekolah, bagian bendahara, bagian kepegawaian dan pegawai.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa semua komponen sistem informasi akuntansi mulai dari orang yang mengoperasikan system, prosedur dan intruksi yang digunakan, data mengenai organisasi, perangkat lunak yang digunakan, infrastruktur teknologi informasi, dan pengendalian internal yang ada di SMA Negeri 7 Purworejo secara praktik sudah sesuai dengan komponen sistem informasi akuntansi pada penggajian pegawai di SMA Negeri 7

				Purworejo.
2.	Ika Listiana (2017)	Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada KSPPS Bina Insani Mandiri)	Penelitian terdahulu menggunakan Y : Kinerja Karyawan X1 : Sistem Informasi Aakuntansi X2 : Lingkungan Pengendalian X3 : Penilaian Resiko X4 : Informasi dan Komunikasi X5 : Aktivitas Pengendalian X6 : Pemantauan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Variabel sistem informasi akuntansi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan hasil uji statistic dimana nilai $t_{hitung} = -1,450 < t_{tabel} = 2,0518$ dengan tingkat signifikan sebesar $0,159 > 0,05$ . Hal ini berarti bahwa $H_0$ ditolak. Besarnya pengaruh system informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan sebesar - 0,188 atau sebesar - 1,88%
3	Sheilla Puteri Suhud (2015)	Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja	Penelitian terdahulu menggunakan Y : Kinerja Individu X1 : Pemanpaatan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa sarana pendukung sistem informasi akuntansi berpengaruh positif terhadap kinerja individu

		Individu Pegawai Distro di Kota Bandung	Sistem Informasi Akuntansi X2 : Kualitas Siatem Informasi Akuntansi X3 : Keamanan Sistem Informasi Akuntansi X4 : Sarana Pendukung Sistem Informasi Akuntansi	pegawai distro
--	--	--	---	----------------

## **Lampiran**

### **Kuisisioner**

#### **LEMBAR KUISISIONER**

Para Responden yang Terhormat,

Sebelumnya saya ucapkan terimakasih sebanyak-banyaknya atas kesediaan Bapak/Ibu/Sdr.i mengisi lembaran kuisisioner ini. Kuisisioner ini merupakan bagian dari proses pengumpulan data untuk keperluan tugas akhir/skripsi yang berjudul **“PENGARUH PENERAPAN SISTEM INFORMASI AKUNTANSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI TETAP DAN PEGAWAI TIDAK TETAP”**.

Jawaban yang diberikan tidak akan dinilai sebagai BENAR atau SALAH karena apa yang menjadi kebenaran adalah sesuai apa yang dirasakan dan yakini. Data diperoleh dirahasiakan dan tidak disebar luaskan, karena hanya akan digunakan untuk keperluan penelitian ini saja.

Atas kerja sama dan kesediaan Bapak/Ibu dan Saudara/Saudari sekalian saya ucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya.

Dengan hormat,

Rini Oktaria

## IDENTIFIKASI RESPONDEN

Nama Responden :

Jenis Kelamin : L/P (lingkari pada pilihan yang sesuai) (Berikan tanda cantang (√) pada

kotak yang tersedia)

Jabatan :  Manajer  Bagian Teknik  
 Bagian Keuangan  Lainnya

Pendidikan :  SMA  Diploma  
 Sarjana  Pasca Sarjana

Petunjuk pengisian kuesioner:

1. Sebelum menjawab setiap pertanyaan, mohon dibaca terlebih dahulu dengan baik dan benar.
2. Isilah kuisisioner sesuai dengan kondisi perusahaan tempat Bapak/Ibu bekerja.
3. Pilihlah salah satu jawaban atau pendapat yang menurut Bapak/Ibu paling sesuai dengan member tanda check-list (√) pada pilihan yang telah disediakan.

Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor 1

Tidak Setuju (TS) diberi skor 2

Kurang Setuju (KS) diberi skor 3

Setuju (S) diberi skor 4

Sangat Setuju (SS) diberi skor 5

Kuisisioner ini dapat digunakan secara optimal bila seluruh pertanyaan terjawab, karena itu mohon diteliti kembali apakah semua pertanyaan telah terjawab.

SISTEM INFORMASI AKUNTANSI (X<sub>1</sub>)

No	Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS
	Skripsi Sabilla Rahman (Pengaruh sistem informasi akuntansi dan komponen utama sistem informasi akuntansi terhadap kinerja perusahaan pada pt. tiki Palembang) 2017	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1.	Manajer PT. PLN selalu melakukan analisis dan <i>review</i> terhadap informasi yang dihasilkan oleh sistem informasi akuntansi dalam mengambil keputusan.					
2.	Software yang digunakan untuk mengolah data menjadi informasi harus sesuai dengan kebutuhan PT. PLN.					
3.	Semua transaksi yang dilakukan dicatat dalam formulir.					
4.	Transaksi yang dilakukan kemudian dicatat dalam formulir, disahkan dan diperiksa datanya untuk memastikan ketetapan dan kelengkapannya.					
5.	Data yang diterima disalin kedokumen atau media lainnya, kemudian					

	mengurutkan data menurut karakteristiknya.					
6.	Perusahaan mengharuskan semua pegawai untuk memahami prosedur sistem informasi akuntansi.					
7.	Alat-alat yang digunakan dalam sistem informasi akuntansi dapat dikatakan efektif dalam melindungi asset perusahaan.					
8.	Seluruh kegiatan transaksi dicatat oleh fungsi akuntansi.					
9.	Data-data seluruh transaksi sudah disimpan dalam computer.					
10.	Subbagian akuntansi memiliki software akuntansi yang akan memudahkan pekerjaan.					
11.	Software yang digunakan dalam pengolahan data telah sesuai dengan perundang-undangan yang telah berlaku.					
12.	Proses transaksi keuangan dari awal hingga pelaporan keuangan dilakukan secara komputerisasi dengan menggunakan software akuntansi.					
13.	Penerapan sistem informasi akuntansi dapat meningkatkan kualitas pekerjaan yang akan diselesaikan.					

14.	Subbagian akuntansi atau keuangan memiliki cukup computer untuk melaksanakan tugas.					
15.	Pemanfaatan sistem infoemasi akuntansi di perusahaan dapat membantu dalam memproses sejumlah transaksi dengan cepat dan terintegrasi.					

#### KINERJA PEGAWAI TETAP ( $Y_1$ )

No	Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS
	Skripsi Lf Saifullah (Pengaruh penggunaan sistem informasi akuntansi, kualitas sumber daya manusia, dan sistem pengendalian internal terhadap kualitas laporan keuangan pemerintah daerah dengan lingkungan eksternal sebagai variabel moderating) 2017	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1.	Pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan oleh PT. PLN.					
2.	Pegawai selalu memberikan pelayanan terhadap pelanggan sesuai dengan kualitas yang diinginkan PT. PLN.					
3.	Pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.					
4.	Pegawai selalu datang tepat waktu.					

5.	Pegawai dapat bekerjasama dengan baik.					
6.	Evaluasi kinerja dilakukan bersama-sama.					
7.	Bekerja secara optimal sepanjang jam kerja.					
8.	Memiliki pemahaman yang cukup mengenai keterkaitan tugas-tugas jabatannya dengan jabatan-jabatan lain didalam atau di luar lingkup organisasi.					
9.	Tugas, wewenang dan tanggung jawab pekerjaan didokumentasikan secara tertulis dalam kebijakan, prosedur, dan deskripsi pekerjaan.					
10.	Dapat menganalisa setiap jenis pekerjaan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab.					
11.	Berkomitmen dan bertanggung jawab atas pekerjaan.					
12.	Mampu beradaptasi dengan perubahan teknologi dan kebijakan.					
13.	Mampu menjaga nama baik perusahaan.					
14.	Kuantitas kerja sesuai dengan standar kerja yang ditentukan.					
15.	Memiliki inisiatif untuk membuat keputusan yang berhubungan dengan					

penyelesaian tugas.					
---------------------	--	--	--	--	--

KINERJA PEGAWAI TIDAK TETAP (Y<sub>2</sub>)

No	Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS
	Skripsi Andhi Anggoro Putro (Pengaruh penerapan sistem informasi akuntansi terhadap kualitas laporan keuangan) 2019	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1.	Pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan oleh PT. PLN.					
2.	Pegawai selalu memberikan pelayanan terhadap pelanggan sesuai dengan kualitas yang diinginkan PT. PLN.					
3.	Pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.					
4.	Pegawai selalu datang tepat waktu.					
5.	Pegawai dapat bekerjasama dengan baik.					
6.	Evaluasi kinerja dilakukan bersama-sama.					
7.	Dapat melakukan pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan atasan.					
8.	Memiliki kemampuan untuk bekerja sama dan menjalin hubungan baik dengan rekan kerja dan atasan.					

9.	Atasan mempunyai komitmen dan jiwa kepemimpinan yang baik.					
10.	Pengambilan keputusan atasan disesuaikan dengan situasi.					
11.	Kuantitas kerja sesuai dengan standar kerja yang ditentukan.					
12.	Berkomitmen dan bertanggung jawab atas pekerjaan.					
13.	Mampu bekerja secara optimal sepanjang jam kerja.					
14.	Mampu menjaga nama baik perusahaan.					
15.	Merasa puas dengan gaji yang sekarang dan dapat memenuhi kebutuhan hidup.					

Tabulasi Data Kuisisioner

Variabel Sistem Informasi Akuntansi.

## Lampiran

### Uji Statistik Deskriptif

#### Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Sistem_Informasi_Akuntansi	77	59	75	65.64	4.307
Kinerja_Pegawai_Tetap	32	55	75	63.69	4.862
Kinerja_Pegawai_Tidak_Tetap	45	60	75	65.24	3.663
Valid N (listwise)	32				

## Lampiran

### UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS VARIABEL X1

#### Uji Validitas

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X_1	61.22	17.516	.375	.825
X_2	61.14	17.124	.282	.819
X_3	61.38	16.527	.411	.811
X_4	61.23	16.339	.435	.810
X_5	61.10	16.963	.323	.817
X_6	61.45	15.909	.399	.814
X_7	61.26	16.037	.546	.802
X_8	61.17	16.063	.522	.804
X_9	61.29	15.865	.485	.806
X_10	61.29	15.812	.580	.800
X_11	61.27	16.069	.483	.806
X_12	61.27	15.990	.563	.801
X_13	61.27	16.017	.524	.804
X_14	61.32	16.406	.445	.809
X_15	61.23	16.866	.355	.815

#### Uji Reliabilitas

##### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.820	15

##### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	77	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	77	100.0

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

## Lampiran

### Uji Validitas dan Reliabilitas Y1

#### Uji Validitas

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1_1	59.41	20.443	.724	.924
Y1_2	59.34	20.233	.731	.924
Y1_3	59.47	20.386	.680	.926
Y1_4	59.56	21.093	.613	.927
Y1_5	59.44	21.222	.549	.929
Y1_6	59.44	21.286	.532	.930
Y1_7	59.59	21.152	.651	.926
Y1_8	59.47	20.386	.812	.922
Y1_9	59.53	20.451	.738	.924
Y1_10	59.38	20.629	.652	.926
Y1_11	59.31	20.415	.671	.926
Y1_12	59.44	20.706	.685	.925
Y1_13	59.38	21.532	.432	.933
Y1_14	59.44	20.060	.730	.924
Y1_15	59.44	20.448	.754	.923

#### Uji Reliabilitas

##### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.931	15

##### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	32	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	32	100.0

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

## Lampiran

### Uji Validitas dan Reliabilitas Y2

#### Uji Validitas

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y2_1	60.84	12.225	.273	.754
Y2_2	60.76	12.234	.262	.755
Y2_3	60.93	12.109	.334	.749
Y2_4	60.98	11.522	.490	.735
Y2_5	60.84	11.407	.527	.731
Y2_6	60.84	11.316	.556	.728
Y2_7	61.04	11.862	.374	.745
Y2_8	60.93	11.155	.525	.730
Y2_9	60.87	11.891	.336	.749
Y2_10	60.93	11.700	.467	.737
Y2_11	60.98	11.840	.311	.752
Y2_12	60.89	12.283	.265	.755
Y2_13	60.80	12.073	.312	.751
Y2_14	60.87	11.936	.366	.746
Y2_15	60.91	12.765	.083	.774

#### Uji Reliabilitas

##### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.759	15

##### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	45	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	45	100.0

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

## Lampiran

### Uji Regresi Pertama

#### Normalitas 1

		Unstandardized Residual
N		32
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0E-7
	Std. Deviation	3.69408677
	Absolute	.186
Most Extreme Differences	Positive	.186
	Negative	-.182
Kolmogorov-Smirnov Z		1.050
Asymp. Sig. (2-tailed)		.220

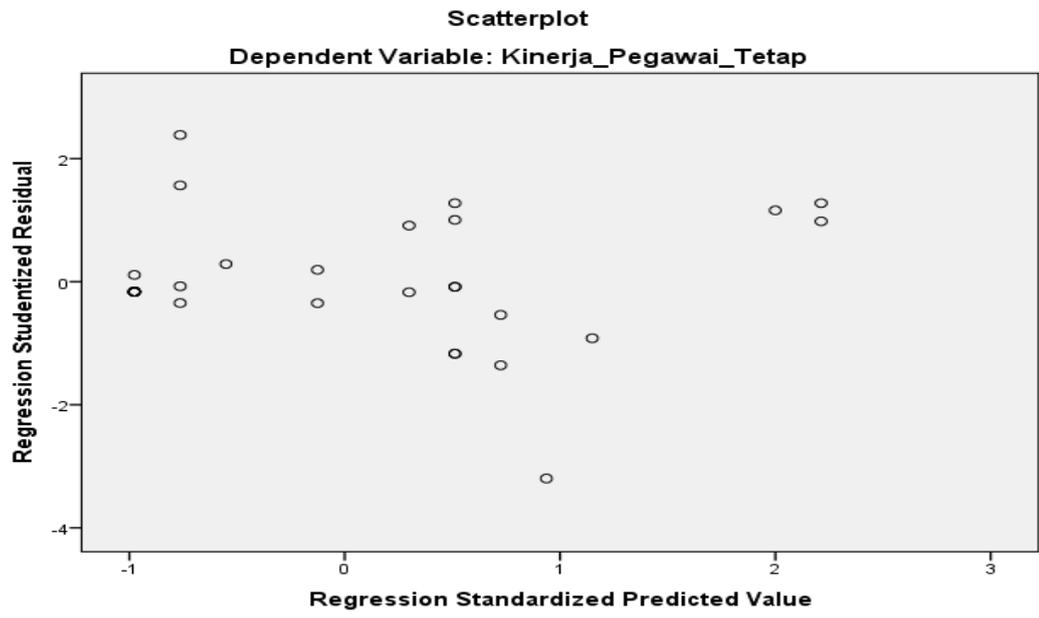
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

#### Heteroskedestisitas 1

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.561	2.174		.258	.798
1 Sistem_Informasi_Akuntansi	.000	.001	.090	.497	.623

a. Dependent Variable: Kinerja\_Pegawai\_Tetap



## Lampiran

### Uji Regresi Kedua

#### Normalitas 2

##### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		45
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0E-7
	Std. Deviation	2.94315935
	Absolute	.094
Most Extreme Differences	Positive	.064
	Negative	-.094
Kolmogorov-Smirnov Z		.634
Asymp. Sig. (2-tailed)		.817

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

#### Heteroskedestisitas 2

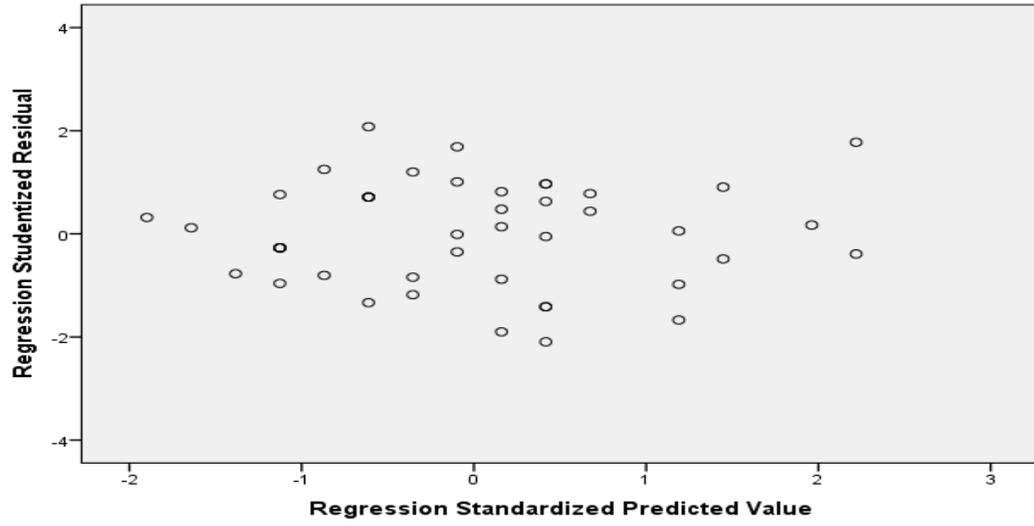
##### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-1.110	4.240		-.262	.795
1 Sistem_Informasi_Akuntansi	.053	.064	.126	.833	.409

a. Dependent Variable: Kinerja\_Pegawai\_Tidak\_Tetap

**Scatterplot**

**Dependent Variable: Kinerja\_Pegawai\_Tidak\_Tetap**



## Lampiran

### Uji Regresi Linear Sederhana Pertama

**Coefficientsa**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20.268	9.287	2.182	.037
	Sistem_Informasi_Akuntansi	.672	.143	.650	.000

a. Dependent Variable: Kinerja\_Pegawai\_Tetap

## Lampiran

### Uji Regresi Linear Sederhana Kedua

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	28.005	7.679		3.647	.001
1 Sistem_Informasi_Akuntansi	.561	.115	.595	4.858	.000

a. Dependent Variable: Kinerja\_Pegawai\_Tidak\_Tetap

## Lampiran

### Uji Hipotesis Regresi Pertama

Determinasi 1

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.474 <sup>a</sup>	.225	.138	4.952

a. Predictors: (Constant), Sistem\_Informasi\_Akuntansi

Uji t 1

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	20.268	9.287		2.182	.037
1 Sistem_Informasi_Akuntansi	.672	.143	.650	4.688	.000

a. Dependent Variable: Kinerja\_Pegawai\_Tetap

## Lampiran

### Uji Hipotesis Regresi Kedua

Determinasi 2

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.595 <sup>a</sup>	.354	.339	2.977

a. Predictors: (Constant), Sistem\_Informasi\_Akuntansi

Uji t 2

**Coefficientsa**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	28.005	7.679		3.647	.001
Sistem_Informasi_Akuntansi	.561	.115	.595	4.858	.000

a. Dependent Variable: Kinerja\_Pegawai\_Tidak\_Tetap

## **DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

### **I. IDENTITAS PRIBADI**

Nama : Rini Oktaria

Nim : 0502172382

Tpt/Tgl Lahir : Aek Baru Jae, 17 Oktober 1998

Pekerjaan : Mahasiswi

Alamat : Desa Aek Baru Jae Kecamatan Batang Natal  
Kabupaten Mandailing Natal

### **II. RIWAYAT PENDIDIKAN**

Tamatan SD Negeri 279 Simanguntong Berijazah Tahun 2011

Tamatan SMP Negeri 1 Batang Natal Berijazah Tahun 2014

Tamatan MA Negeri Rantauprapat Berijazah Tahun 2017