

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Teori *Perceived Usefulness* (PU)

Kegunaan persepsian (*perceived usefulness*) didefinisikan sebagai sejauh mana seseorang percaya bahwa menggunakan suatu teknologi akan meningkatkan kinerja pekerjaannya (*as the extent to which a person believes that using a technology will enhance her or his performance*) (Jogiyanto, 2008). Dengan demikian jika seseorang percaya bahwa sistem informasi berguna maka dia akan menggunakannya. Penelitian-penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa konstruk kegunaan persepsian (*perceived usefulness*) mempengaruhi secara positif dan signifikan terhadap penggunaan sistem informasi khususnya pengaruh sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan melalui integritas karyawan sebagai variabel pemoderasi pada Perum Badan Urusan Logistik Bandar Lampung. *Perceived usefulness* (kebermanfaatan persepsian) didefinisikan sebagai sejauh mana seseorang meyakini bahwa penggunaan sistem informasi tertentu akan meningkatkan kinerja pegawainya (Jogiyanto, 2008).

Teori *perceived usefulness* digunakan pada penelitian-penelitian sebelumnya juga menunjukkan bahwa kegunaan persepsian (*perceived usefulness*) merupakan konstruk yang paling banyak signifikan dan penting yang mempengaruhi sikap (*attitude*), niat (*behavioral intention*), dan perilaku (*behavior*) di dalam menggunakan teknologi dibandingkan dengan konstruk lainnya. Sebaliknya, penelitian Karahna dan Limayem pada tahun 2000 yang menggunakan variabel karakteristik tugas dalam penelitiannya memperoleh hasil bahwa penentu penggunaan sistem informasi dengan konstruk PU dan PEOU berbeda untuk tugas-tugas yang berbeda. Davis menggunakan 6 buah item untuk membentuk konstruk ini. Keenam item tersebut adalah *work more quickly, job performance, increase productivity, effectiveness, makes job easier* dan *useful* (Jogiyanto, 2008).

2.2 Kinerja Karyawan

2.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi yang sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Kinerja dapat berupa penampilan kerja perorangan maupun kelompok dalam suatu perusahaan. Sinambela (2012), kinerja adalah pelaksanaan suatu pekerjaan dan penyempurnaan pekerjaan tersebut sesuai dengan tanggung jawabnya sehingga dapat mencapai hasil sesuai dengan yang diharapkan. Definisi ini menunjukkan bahwa kinerja lebih ditekankan pada proses, dimana selama pelaksanaan pekerjaan tersebut dilakukan penyempurnaan-penyempurnaan sehingga pencapaian hasil pekerjaan atau kinerja dapat dioptimalkan.

Sinambela (2012) mengemukakan bahwa kinerja karyawan didefinisikan sebagai kemampuan karyawan dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja karyawan sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan.

Menurut Harsuko (2011), kinerja adalah sejauh mana seseorang telah memainkan baginya dalam melaksanakan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran perorangan dan atau dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi. Kinerja adalah suatu konsep yang multi dimensional mencakup tiga aspek yaitu sikap (*attitude*), kemampuan (*ability*) dan prestasi (*accomplishment*).

Kinerja karyawan merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan tersebut dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu, kinerja karyawan dapat dilihat dari indikator-indikator sebagai berikut: a) kepatuhan terhadap segala aturan yang telah ditetapkan organisasi. b) dapat melaksanakan tugas atau pekerjaannya tanpa kesalahan atau dengan tingkat kesalahan yang paling rendah. c) ketepatan dalam menjalankan tugas.

Aspek-aspek kinerja karyawan dapat dilihat sebagai berikut: a) hasil kerja, bagaimana seseorang itu mendapatkan sesuatu yang dikerjakannya. b) kedisiplinan yaitu ketepatan dalam menjalankan tugas, bagaimana seseorang menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan tuntutan waktu yang dibutuhkan. c) tanggung jawab dan kerja sama, bagaimana seseorang bisa bekerja dengan baik walaupun dalam dengan ada dan tidaknya pengawasan. Aspek-aspek di atas sejalan dengan. Mangunegara (2011) bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya. Edy Sutrisno (2010) menyimpulkan kinerja sebagai hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi. Menurut Wibowo (2014), kinerja berasal dari pengertian *performance*, ada pula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja, namun sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2011). Menurut Moehariono (2009) kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, visi, misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Menurut Rivai dan Basri (2011) kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan.

Maharjan (2012) menyatakan bahwa kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai karena termotivasi dengan pekerjaan dan puas dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Mathis dan Jackson (2010) mengungkapkan bahwa kinerja pada dasarnya merupakan apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Rivai (2011) menyebutkan bahwa kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok

orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Rivai juga menjelaskan bahwa pada hakikatnya kinerja merupakan prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya atau pekerjaannya sesuai dengan standar dan kriteria yang ditetapkan untuk pekerjaan itu.

Menurut Farida (2015), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pencapaian kinerja yang tinggi akan memberikan kepuasan bagi individu sehingga individu tersebut dapat termotivasi untuk selalu berusaha mencapai kinerja yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaannya. Kinerja seorang dapat dikatakan baik, jika orang tersebut memiliki keahlian yang tinggi, kesediaan untuk bekerja, adanya imbalan/upah yang layak dan mempunyai harapan dimasa yang akan datang.

Berdasarkan pengertian-pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang telah menjadi tanggung jawabnya dalam periode waktu tertentu yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, pengetahuan, dan kesungguhan dalam melaksanakan tugasnya.

2.2.2 Penilaian Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja merupakan faktor utama dalam mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien, karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. Penilaian kinerja individu sangat bermanfaat bagi dinamika pertumbuhan organisasi secara keseluruhan. Penilaian kinerja dapat menunjukkan bagaimana kinerja individu secara nyata. Penilaian kinerja adalah cara mengukur kontribusi individu kepada organisasi tempat mereka bekerja. penilaian kinerja adalah proses yang dipakai oleh organisasi untuk mengevaluasi pelaksanaan kerja individu karyawan (Fahmi, 2015).

Penilaian prestasi kerja merupakan salah satu alat ukur yang memungkinkan untuk membantu karyawan organisasi memperbaiki kinerja, merencanakan pekerjaan mengembangkan kemampuan dan keterampilan untuk perkembangan karir dan memperkuat kualitas. Tujuan penilaian kinerja adalah untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerja karyawan yang ada dalam suatu perusahaan melalui peningkatan kinerja dari sumber daya manusia dalam suatu perusahaan.

Menurut Sinambela (2012) tujuan penilaian kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

- a. Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja.
- b. Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.
- c. Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.

Dengan demikian Penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah proses evaluasi seberapa baik karyawan mengerjakan pekerjaan mereka ketika dibandingkan dengan satu set standar, dan kemudian mengkomunikasikannya dengan para karyawan. Penilaian kinerja karyawan oleh perusahaan harus dilakukan sehingga perusahaan dapat mengetahui prestasi yang dicapai oleh karyawan, yaitu apakah prestasi yang dicapai itu baik, sedang, atau kurang. Penilaian prestasi ini sangat penting bagi karyawan dan berguna bagi perusahaan untuk menentukan kebijakan selanjutnya.

2.2.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2011), faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Adapun faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, adalah sebagai berikut:

a. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Artinya, karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man in the right place, the right man on the right job*).

b. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri karyawan untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Sikap mental seorang karyawan harus sikap mental yang siap secara psikofisik (siap secara mental, fisik, tujuan, dan situasi). Artinya seorang karyawan harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan, dan menciptakan situasi kerja.

2.2.4 Pengukuran Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan pada dasarnya diukur sesuai dengan kepentingan organisasi, sehingga indikator dalam pengukurannya disesuaikan dengan kepentingan organisasi itu sendiri. Pengukuran kinerja karyawan ini melihat dampak sistem terhadap efektifitas penyelesaian tugas individu. Menurut Gomes (2010), kriteria yang dapat dipergunakan untuk mengukur kinerja yaitu:

a. Kuantitas Pekerjaan (*Quantity of Work*)

Kuantitas pekerjaan berhubungan dengan volume pekerjaan dan produktivitas kerja yang dihasilkan oleh karyawan dalam kurun waktu tertentu.

b. Kualitas Pekerjaan (*Quality of Work*)

Kualitas pekerjaan berhubungan dengan pertimbangan ketelitian, presisi, kerapian, dan kelengkapan di dalam menangani tugas-tugas yang ada di dalam organisasi.

c. Kemandirian (*Dependability*)

Kemandirian berkenaan dengan pertimbangan derajat kemampuan karyawan untuk bekerja dan mengemban tugas secara mandiri dengan meminimalisir bantuan orang lain. Kemandirian juga menggambarkan kedalaman komitmen yang dimiliki oleh karyawan.

d. Inisiatif (*Initiative*)

Inisiatif berkenaan dengan pertimbangan kemandirian, fleksibilitas berfikir, dan kesediaan untuk menerima tanggung jawab.

e. Adaptabilitas (*Adaptability*)

Adaptabilitas berkenaan dengan kemampuan untuk beradaptasi, mempertimbangkan kemampuan untuk bereaksi terhadap mengubah kebutuhan dan kondisi-kondisi.

f. Kerjasama (*Cooperation*)

Kerjasama berkaitan dengan pertimbangan kemampuan untuk berkerjasama, dan dengan orang lain. Apakah *assignments*, mencakup lembur dengan sepenuh hati.

Berdasarkan penjelasan di atas maka dapat disimpulkan bahwa pengukuran kinerja merupakan suatu alat manajemen yang digunakan untuk meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dalam suatu perusahaan dan digunakan juga untuk menilai pencapaian tujuan dan sasaran. Pengukuran kinerja digunakan sebagai dasar untuk menilai keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan dalam rangka mewujudkan visi dan misi.

2.3 Sistem Informasi Akuntansi

2.3.1 Pengertian Sistem Informasi Akuntansi

Menurut Marshall dan Paul (2014), Sistem hampir selalu terdiri dari beberapa subsistem kecil, yang masing-masing melakukan fungsi khusus yang penting dan

mendukung bagi sistem yang lebih besar tempat mereka berada. Pada dasarnya sistem adalah suatu kerangka dari prosedur-prosedur yang saling berhubungan, yang disusun sesuai dengan skema yang menyeluruh. Untuk melaksanakan suatu kegiatan atau fungsi utama dari perusahaan yang dihasilkan oleh suatu proses tertentu bertujuan menyediakan informasi untuk membantu pengambilan keputusan manajemen, operasi perusahaan dari hari ke hari serta menyediakan informasi yang layak untuk pihak diluar perusahaan. sistem adalah suatu jaringan prosedur yang dibuat menurut pola yang terpadu untuk melaksanakan kegiatan pokok perusahaan (Mulyadi, 2013).

Sistem adalah kelompok dari dua atau lebih komponen yang saling berhubungan dan memiliki tujuan yang sama. Sistem merupakan sebuah entitas yang mengandung bagian-bagian yang saling mempengaruhi, yang dikoordinasikan untuk meraih satu atau lebih tujuan umum. Pada prinsipnya, setiap sistem selalu terdiri atas empat elemen, yaitu objek, atribut, hubungan internal dan lingkungan (John, 2012).

Informasi dalam sebuah perusahaan merupakan sesuatu yang sangat penting guna untuk mendukung kelangsungan perkembangan perusahaan tersebut. Akibat kurang mendapatkan informasi, dalam waktu tertentu perusahaan atau organisasi tersebut akan mengalami ketidakmampuan mengontrol sumber daya yang pada akhirnya akan mengalami kekalahan dalam bersaing dengan lingkungan persaingannya. Nilai dari informasi ditentukan dari dua hal, yaitu manfaat dan biaya yang dikeluarkan untuk mendapatkannya. Suatu informasi dikatakan bernilai bila manfaatnya lebih efektif dibandingkan dengan biaya yang dikeluarkan. Akan tetapi perlu diperhatikan bahwa informasi yang digunakan dalam suatu sistem informasi umumnya digunakan untuk beberapa kegunaan (Farida, 2015).

Akuntansi merupakan suatu kegiatan jasa yang dapat digunakan dalam pengambilan keputusan-keputusan ekonomi dalam memilih alternatif-alternatif dari suatu keadaan, terutama yang mempunyai sifat keuangan. Menurut Bodnar

dan Hopwood (2010) akuntansi merupakan suatu sistem untuk menghasilkan informasi keuangan yang digunakan oleh para pemakainya dalam proses pengambilan keputusan bisnis. Tujuan informasi tersebut adalah memberikan petunjuk dalam memilih tindakan yang paling baik untuk mengalokasikan sumber daya yang langka pada aktivitas bisnis dan ekonomi. Namun, pemilihan dan penetapan suatu keputusan bisnis juga melibatkan aspek-aspek keprilakuan dari para pengambil keputusan. Dengan demikian, akuntansi tidak dapat dilepaskan dari aspek perilaku manusia serta kebutuhan organisasi akan informasi yang dapat dihasilkan oleh akuntansi. Menurut John (2009), sistem informasi akuntansi dapat didefinisikan sebagai kumpulan (integrasi) dari sub-sub sistem atau komponen baik fisik maupun non fisik yang saling berhubungan dan bekerja sama satu sama lain secara harmonis untuk mengolah data transaksi yang berkaitan dengan masalah keuangan menjadi informasi keuangan.

Menurut Bodnar dan Hopwood (2010), menjelaskan bahwa sistem informasi akuntansi merupakan kumpulan sumber daya, seperti manusia dan peralatan, yang dirancang untuk mengubah data keuangan dan data lainnya ke dalam informasi. Informasi tersebut dikomunikasikan kepada para pembuat keputusan. Sistem informasi akuntansi melakukan hal tersebut dengan sistem manual atau melalui sistem terkomputerisasi. Diana (2011), Sistem informasi akuntansi digunakan dalam suatu organisasi untuk mengidentifikasi, menganalisa, menyimpan, merangkum, dan menyampaikan informasi ekonomi yang relevan kepada pihak-pihak yang berkepentingan, baik pihak eksternal maupun pihak internal organisasi. Sistem informasi akuntansi yang diterapkan dalam suatu organisasi harus sesuai dengan kebutuhan organisasi tersebut. Sistem informasi akuntansi dapat lebih mudah diterapkan dengan adanya teknologi informasi. Fahmi (2014), Sistem informasi akuntansi memproses berbagai transaksi keuangan dan transaksi nonkeuangan yang secara langsung memengaruhi pemrosesan transaksi keuangan. Kualitas dari suatu informasi (*quality of information*) tergantung pada tiga hal yaitu akurat, tepat pada waktunya dan relevan.

Made (2016), sistem informasi akuntansi sebagai sistem berbasis komputer yang memproses informasi keuangan dan mendukung keputusan tugas dalam konteks koordinasi dan mengendalikan kegiatan organisasi. sistem informasi akuntansi adalah elemen dari organisasi yang menyediakan informasi akuntansi adalah elemen dari organisasi yang menyediakan informasi peringatan dan informasi untuk pengambilan keputusan untuk para pengguna melalui pengolahan peristiwa keuangan.

Berdasarkan definisi-definisi yang dikemukakan di atas dapat disimpulkan bahwa sistem informasi akuntansi adalah suatu kumpulan atau seperangkat prosedur-prosedur, manusia, serta aplikasi aplikasi yang saling berhubungan satu sama lain untuk menghasilkan sebuah informasi keuangan yang berguna bagi pihak manajemen untuk digunakan dalam pengambilan keputusan dengan cepat dan akurat di dalam suatu perusahaan atau organisasi.

2.3.2 Komponen Sistem Informasi Akuntansi

Sistem informasi akuntansi dapat menghasilkan informasi keuangan yang berkualitas, berguna dan dapat dipercaya dengan adanya dukungan dari komponen-komponen sistem informasi akuntansi. Fahmi (2015), komponen-komponen sistem informasi akuntansi adalah sebagai berikut:

a. Perangkat Keras (*hardware*)

Perangkat keras bagi suatu sistem informasi terdiri atas komputer (pusat pengolah, unit masukan dan keluaran), peralatan penyiapan data, dan terminal masukan/keluaran seperti komputer dan printer.

b. Perangkat Lunak (*Software*)

Sekumpulan intruksi yang memungkinkan perangkat keras untuk dapat memproses data.

c. Prosedur (*procedure*)

Sekumpulan aturan yang dipakai untuk mewujudkan pemrosesan data dan pembangkit keluaran yang dikehendaki.

d. Manusia (*human*)

Semua pihak yang bertanggung jawab dalam pengembangan sistem informasi, pemrosesan, dan penggunaan keluaran sistem informasi.

e. Basis data (*database*)

Sekumpulan tabel, hubungan, dan hal-hal lain yang berkaitan dengan penyimpanan data.

Dengan demikian dalam membentuk suatu sistem informasi akuntansi tidak hanya dibutuhkan operator yang menjalankannya, karena pada dasarnya operator yang menjalankan sistem harus berpedoman pada prosedur-prosedur dan didukung oleh infrastruktur teknologi seperti software, komputer, dan peralatan pendukung lainnya. Tanpa itu sebuah sistem tidak akan berjalan dengan baik.

2.3.3 Karakteristik Sistem Informasi Akuntansi

Menurut Novita (2011), Sistem Informasi dikatakan memadai jika didalamnya terkandung karakter seperti :

a. *Usefulness* (berguna)

Sistem yang dapat menghasilkan suatu informasi yang berguna, yang berarti informasi yang dihasilkan harus sesuai dengan yang dibutuhkan dan tepat waktu sehingga berguna bagi pengambilan keputusan.

b. *Economy* (ekonomi)

Seluruh komponen dari sistem harus bersifat ekonomis, yang artinya sistem harus mampu memberikan manfaat yang lebih besar dibandingkan dengan pengeluaran yang dikeluarkan untuk pengadaan sistem tersebut.

c. *Reliability* (handal)

Produk dari suatu sistem harus bisa diandalkan dan informasi yang dihasilkan mempunyai tingkat ketelitian yang tinggi, sehingga keputusan yang dihasilkan benar-benar keputusan yang tepat dan sesuai dengan apa yang dihasilkan sistem.

d. *Customers servise* (pelayanan konsumen)

Sistem harus mampu memberikan pelayanan yang baik dan efisien kepada pelanggan sehingga dapat memberikan kontribusi positif terhadap kenaikan laba.

e. *Capacity* (kapasitas)

Kapasitas suatu sistem harus memadai agar mampu menghadapi operasi pada kapasitas penuh (*full capacity*) seperti halnya pada saat operasi berjalan normal.

f. *Simplicity* (sederhana)

Sistem harus sederhana sehingga semua struktur dan operasinya dapat dipahami, serta semua prosedurnya dapat diikuti dengan mudah dan tidak akan membingungkan pemilikinya.

g. *Fleksibility* (luwes)

Sistem harus bersifat luwes dalam menampung dan menghadapi semua perubahan yang terjadi didalam maupun diluar organisasi sehingga dapat menghasilkan informasi perencanaan dan pengendalian.

Suatu sistem informasi akuntansi harus memiliki karakteristik tertentu agar sesuai dengan kebutuhan pemakai. Informasi yang ringkas dan megikhtisarkan data relevan yang menunjukkan bidang-bidang penyimpangan terhadap tingkat normal standar, atau yang direncanakan merupakan bentuk informasi yang banyak diperlukan oleh para pemakai sistem informasi akuntansi sebagai pendukung dalam suatu pengambilan keputusan dalam suatu organisasi atau perusahaan.

2.3.4 Fungsi Sistem Informasi Akuntansi

Dalam pelaksanaannya, sistem informasi akuntansi yang baik diharapkan dapat memberikan atau menghasilkan informasi-informasi yang berkualitas serta bermanfaat bagi pihak manajemen khususnya serta pemakai-pemakai informasi lainnya dalam pengambilan keputusan.

Ada tiga fungsi utama sistem informasi akuntansi menurut AzharSusanto (2013), adalah sebagai berikut:

a. Mendukung perusahaan aktivitas sehari-hari

Suatu perusahaan agar tetap bisa eksis perusahaan tersebut harus terus beroperasi dengan melakukan sejumlah aktivitas bisnis yang peristiwanya disebut sebagai transaksi seperti melakukan pembelian, penyimpanan, proses produksi dan penjualan. Transaksi akuntansi menghasilkan data akuntansi untuk diolah oleh sistem pengolahan transaksi (SPT) yang merupakan bagian atau sub dari sistem informasi akuntansi, data-data yang bukan merupakan data transaksi akuntansi dan data transaksi lainnya yang tidak ditangani oleh sistem informasi lainnya yang ada di perusahaan. Dengan adanya sistem informasi akuntansi diharapkan dapat melancarkan operasi yang dijalankan perusahaan.

b. Mendukung proses pengambilan keputusan

Tujuan yang sama pentingnya dari sistem informasi akuntansi adalah untuk memberikan informasi yang diperlukan dalam proses pengambilan keputusan. Keputusan harus dibuat dalam kaitannya dengan perencanaan dan pengendalian aktivitas perusahaan.

c. Membantu dalam memenuhi tanggung jawab pengelolaan perusahaan

Setiap perusahaan memenuhi tanggung jawab hukum. Salah satu tanggung jawab yang penting adalah keharusan memberi informasi kepada pemakai yang berada diluar perusahaan atau *stakeholder* yang meliputi pemasok, pelanggan, pemegang saham, kreditor, investor besar, serikat kerja, analis keuangan, asosiasi industri atau bahkan publik secara umum.

Berdasarkan pernyataan fungsi sitem informasi akuntansi, dapat disimpulkan bahwa informasi akuntansi menjadi pendukung atau menjadi dasar bagi manajemen dalam pengambilan keputusan, untuk itu sistem informasi akuntansi harus disusun atau dirancang sedemikian rupa sehingga dapat memenuhi kebutuhan informasi dengan efisien dan efektif. Sistem informasi akuntansi juga dapat mengurangi kemungkinan ketidakpastian yang dihadapi oleh perusahaan dengan menyediakan beberapa alternatif bagi pemecahan masalah, dari hasil pengolahan data yang akurat. Sistem informasi akuntansi harus dirancang

sedemikian rupa sehingga mengantisipasi kebutuhan informasi pada berbagai situasi.

2.3.5 Tujuan Sistem Informasi Akuntansi

Dalam menjalankan fungsinya sistem informasi akuntansi harus mempunyai tujuan-tujuan yang dapat memberikan pedoman kepada manajemen dalam menunjang perencanaan dan pengendalian perusahaan atau organisasi. Menurut Made (2016), ada tiga tujuan-tujuan utama bagi sistem informasi akuntansi, yaitu:

- a. Untuk mendukung fungsi kepengurusan manajemen, Pengurusan manajemen merujuk pertanggungjawaban manajemen untuk mengatur sumber daya perusahaan secara baik dan benar. Sistem informasi menyediakan informasi tentang kegunaan sumber daya kepada pemakai informasi melalui laporan keuangan yang dibutuhkan.
- b. Untuk pengambilan keputusan manajemen, Sistem informasi akuntansi ini akan memberikan informasi yang diperlukan kepada para manajer untuk melakukan tanggung jawab dalam pengambilan keputusan tersebut.
- c. Untuk mendukung kegiatan operasional perusahaan hari demi hari, Sistem informasi menyediakan informasi bagi personil operasi dalam membantu pengerjaan tugas setiap hari secara efisien dan efektif.

2.4 Integritas Karyawan

Integritas merupakan sebuah konsep yang menekankan adanya kesesuaian tindakan seseorang dengan prinsip atau nilai tertentu yang dipilihnya. Integritas meliputi komitmen seseorang terhadap suatu prinsip masyarakat atau organisasi di mana seseorang berada (Yusnaena dan Syahril, 2013). Integritas yaitu bertindak konsisten sesuai dengan nilai-nilai dan kebijakan organisasi serta kode etik profesi, walaupun dalam keadaan yang sulit untuk melakukan ini. Mengkomunikasikan maksud, ide dan perasaan secara terbuka, jujur dan langsung sekalipun dalam negosiasi yang sulit dengan pihak lain. Dalam kerangka kode etik IAI (Ikatan Akuntan Indonesia) yang meliputi salah satunya aturan etika, dijelaskan bahwa integritas adalah bebas dari benturan kepentingan (*conflict of interest*) dan tidak boleh membiarkan faktor salah saji material (*material*

misstatement) yang diketahuinya atau mengalihkan (*mensubordinasikan*) pertimbangan kepada pihak lain.

Kepercayaan akan didapat oleh konsumen jika karyawan atau perusahaan tersebut berintegritas, konsumen akan memilih berhubungan dengan perusahaan yang karyawannya yang menjunjung tinggi integritas, karena hanya orang yang berintegritas yang pantas dijadikan partner dalam bekerja. Oleh karena itu hal yang mendasari kepercayaan konsumen adalah integritas yang diukur dalam bentuk apa yang benar dan adil, maksudnya seseorang yang telah mengambil keputusan atau melakukan perbuatan dan tidak terdapat aturan, standar, panduan khusus, atau dalam menghadapi pendapat yang bertentangan maka orang tersebut harus menguji keputusan apakah telah sesuai dengan integritas yang seharusnya dimiliki.

Menurut Made (2016), terdapat beberapa indikator integritas diantaranya yaitu:

- a. Memahami dan mengenali perilaku kode etik meliputi :
 - 1) Mengikuti kode etik profesi dan organisasi
 - 2) Jujur dalam menggunakan dan mengelola sumber daya di dalam lingkup atau otoritasnya
 - 3) Meluangkan waktu untuk memastikan bahwa apa yang dilakukan itu tidak melanggar kode etik organisasi.
- b. Melakukan tindakan yang konsisten dengan nilai (*values*) dan keyakinan, meliputi :
 - 1) Melakukan tindakan yang konsisten dengan nilai dan keyakinan
 - 2) Berbicara tentang ketidak etisan meskipun hal itu akan menyakiti kolega/teman dekat.
 - 3) Jujur dalam berhubungan dengan masyarakat.
- c. Bertindak berdasarkan nilai (*values*) meskipun sulit untuk melakukan itu, seperti :
 - 1) Secara terbuka mengakui telah melakukan kesalahan
 - 2) Berterus terang walaupun dapat merusak hubungan baik

d. Bertindak berdasarkan nilai (*values*) walaupun ada risiko atau biaya yang cukup besar, umpamanya :

- 1) Mengambil tindakan atas perilaku orang lain yang tidak etis, meskipun ada
- 2) risiko yang signifikan untuk diri sendiri dan pekerjaan
- 3) Bersedia untuk mundur karena bekerja yang tidak etis atau gagal melakukan amanah
- 4) Mengkritik orang-orang yang mempunyai kekuasaan demi menegakkan nilai (*values*).

Berdasarkan penjelasan di atas maka dapat disimpulkan bahwa integritas merupakan sikap yang dimiliki seseorang dalam berprinsip, berkomitmen, konsisten dan siap dengan segala konsekuensi yang harus dihadapi dalam setiap perbuatan dan keputusan berdasarkan nilai-nilai dan sistem yang dianut baik itu di lingkungan perusahaan dan dimanapun berada.

2.5 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti (tahun)	Judul	Variabel	Hasil Penelitian
1	Rizaldi (2015)	Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan CV Teguh Karya Utama Surabaya	Variabel independen dalam penelitian ini adalah sistem informasi akuntansi sedangkan variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan	Hasil penelitian ini menunjukkan hasil bahwa sistem informasi akuntansi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Teguh Karya Utama Surabaya.
2	Hildawati (2015)	Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi dan Kesesuaian Tugas Teknologi Terhadap Kinerja Karyawan (Pada PT. PLN (Persero) Bandung)	Variabel independen dalam penelitian ini adalah sistem informasi akuntansi dan kesesuaian tugas teknologi sedangkan variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan	Hasil penelitian ini menunjukkan hasil bahwa sistem informasi akuntansi dan kesesuaian tugas teknologi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3	Puguh Bayu Raharjo (2015)	Pengaruh Efektivitas Penggunaan, Kepercayaan, Dan Keahlian Terhadap Kinerja Individual Teknologi Sistem Informasi Akutansi Pada Rumah Sakit Di Kabupaten Sukoharjo	Variabel independen dalam penelitian ini adalah efektivitas penggunaan, kepercayaan, dan keahlian sedangkan variabel dependen dalam penelitian ini kinerja individual teknologi sistem informasi akutansi	Berdasarkan pada hasil analisis data diperoleh hasil efektivitas pengguna teknologi sistem informasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja individual. Kepercayaan teknologi sistem informasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja individual. Keahlian pengguna teknologi sistem informasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja individual.
4	Dita (2016)	Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Integritas Karyawan Sebagai Variabel Pemoderasi	Variabel independen dalam penelitian ini adalah sistem informasi akuntansi dan integritas karyawan sedangkan variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan	Hasil penelitian ini menunjukkan hasil bahwa sistem informasi akuntansi berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan. Integritas karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan integritas karyawan sebagai pemoderasi sistem informasi akuntansi dan integritas karyawan, menunjukkan integritas karyawan dapat memoderasi.
5	Sukma (2017)	Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Organisasi Hotel Di Kabupaten Buleleng	Variabel independen yaitu sistem informasi akuntansi serta budaya organisasi dan variabel dependen yaitu kinerja karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, variabel sistem informasi akuntansi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada organisasi, budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada organisasi.

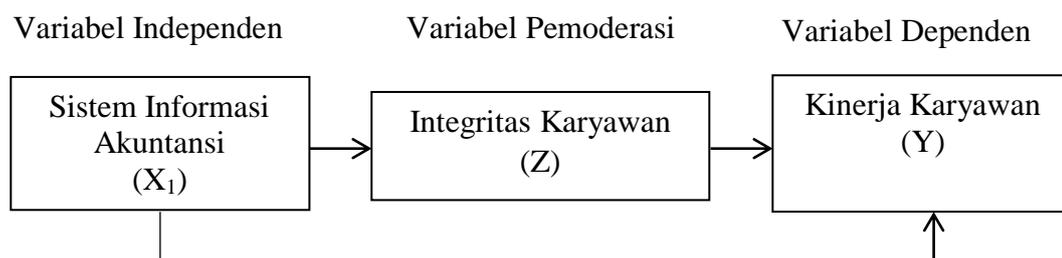
2.6 Kerangka Pemikiran

Sistem informasi akuntansi adalah sistem pengolahan data akuntansi yang berada pada satu kesatuan struktur dalam suatu entitas, seperti perusahaan bisnis atau wadah organisasi untuk mentransformasikan data menjadi informasi akuntansi keuangan dan informasi akuntansi manajemen yang terstruktur sehingga menjadi dasar bagi pemimpin untuk mengambil keputusan dalam merencanakan pengendalian perusahaan atau organisasi untuk mencapai tujuan dan memuaskan para pengguna informasi. Sistem informasi akuntansi yang dipercaya oleh seorang karyawan akan menghasilkan tingkat pencapaian kinerja yang lebih baik oleh seorang karyawan. Sistem yang berkualitas tinggi akan mempengaruhi kepercayaan pemakai bahwa dengan sistem tersebut tugas-tugas yang dihadapi akan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan mudah. Karena tugas-tugas relatif mudah dan cepat dikerjakan maka diharapkan kinerja karyawan juga akan meningkat.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang telah menjadi tanggung jawabnya dalam periode waktu tertentu yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, pengetahuan, dan kesungguhan dalam melaksanakan tugasnya serta mempunyai harapan di masa yang akan datang, kinerja seorang karyawan yang tinggi dapat meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Integritas merupakan sikap yang dimiliki seseorang dalam berprinsip, berkomitmen, konsisten dan siap dengan segala konsekuensi yang harus dihadapi dalam setiap perbuatan dan keputusan berdasarkan nilai dan sistem yang dianut baik itu di lingkungan perusahaan dan dimanapun berada. Karyawan yang berintegritas akan menciptakan budaya yang berintegritas dalam suatu perusahaan atau organisasi, dan budaya yang berintegritas ini selanjutnya akan menciptakan lingkungan suatu perusahaan atau organisasi yang bernilai, sehingga perusahaan dapat lebih fokus pada situasi jangka panjang yang lebih baik bagi karyawan, pelanggan, dan investor yang akan meningkatkan keunggulan dalam kinerja perusahaan. Salah satu ciri seseorang berintegritas adalah melalui konsistensi

antara perkataan dan perbuatan. Ketika seseorang dapat mempertanggung jawabkan atau mewujudkan apa yang telah diucapkan, apa yang telah seseorang janjikan menjadi suatu kenyataan dan realitas maka pada saat bersamaan dapat tercipta hubungan yang harmonis dengan pelanggan, rekan kerja, dan perusahaan atau organisasi. Integritas karyawan dianggap dapat menguatkan hubungan positif antara penggunaan sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan. Karena karyawan yang berintegritas akan menciptakan budaya yang berintegritas dalam perusahaan atau organisasi, dan budaya yang berintegritas akan menciptakan lingkungan perusahaan atau organisasi yang bernilai, sehingga perusahaan atau organisasi dapat lebih fokus pada situasi jangka panjang yang lebih baik dari karyawan, pelanggan dan investor yang dapat meningkatkan keunggulan dalam kinerja perusahaan. Berdasarkan penjelasan di atas maka kerangka pemikiran pada penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran

2.7 Bangunan Hipotesis

Hipotesa merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian (Sugiyono, 2014). Berdasarkan telaah teoritis, penelitian terdahulu dan kerangka pemikiran di atas maka dapat ditarik hipotesa pada penelitian ini sebagai berikut:

2.7.1 Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan pada Perum Badan Urusan Logistik Bandar Lampung.

Menurut Marshall dan Paul (2014), Sistem hampir selalu terdiri dari beberapa subsistem kecil, yang masing-masing melakukan fungsi khusus yang penting dan mendukung bagi sistem yang lebih besar tempat mereka berada. Pada dasarnya

sistem adalah suatu kerangka dari prosedur-prosedur yang saling berhubungan, yang disusun sesuai dengan skema yang menyeluruh. Untuk melaksanakan suatu kegiatan atau fungsi utama dari perusahaan yang dihasilkan oleh suatu proses tertentu bertujuan menyediakan informasi untuk membantu pengambilan keputusan manajemen, operasi perusahaan dari hari ke hari serta menyediakan informasi yang layak untuk pihak di luar perusahaan. Berdasarkan penelitian Dita (2016) sistem adalah suatu jaringan prosedur yang dibuat menurut pola yang terpadu untuk melaksanakan kegiatan pokok perusahaan, berdasarkan uraian di atas, hipotesis yang diajukan adalah:

H₁: Sistem informasi akuntansi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Perum Badan Urusan Logistik Bandar Lampung.

2.7.2 Pengaruh Integritas Karyawan dalam Memoderasi Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perum Badan Urusan Logistik Bandar Lampung

Integritas merupakan sebuah konsep yang menekankan adanya kesesuaian tindakan seseorang dengan prinsip atau nilai tertentu yang dipilihnya. Integritas meliputi komitmen seseorang terhadap suatu prinsip masyarakat atau organisasi di mana seseorang berada (Yusnaena dan Syahril, 2013). Integritas yaitu bertindak konsisten sesuai dengan nilai-nilai dan kebijakan organisasi serta kode etik profesi, walaupun dalam keadaan yang sulit untuk melakukan ini. Berdasarkan penelitian Dita (2016) dalam kerangka kode etik IAI (Ikatan Akuntan Indonesia) yang meliputi salah satunya aturan etika, dijelaskan bahwa integritas adalah bebas dari benturan kepentingan (*conflict of interest*) dan tidak boleh membiarkan faktor salah saji material (*material misstatement*) yang diketahuinya atau mengalihkan (*mensubordinasikan*) pertimbangan kepada pihak lain, berdasarkan uraian di atas, hipotesis yang diajukan adalah:

H₂: Integritas karyawan dapat memoderasi pengaruh sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan pada Perum Badan Urusan Logistik Bandar Lampung.

Interval:

42-50 : Sangat Baik

34-41 : Baik

26-33 : Sedang

18-25 : Buruk

10-17 : Sangat Buruk (Ghozali, 2011)

Tabel 4.10
Pernyataan Pada Variabel Sistem informasi akuntansi (X_1)

Pernyataan	Interval Kelas	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Baik	42-50	4	8,9
Baik	34-41	25	55,6
Sedang	26-33	10	22,2
Buruk	18-25	6	13,3
Sangat Buruk	10-17	0	0,0
Total		45	100

Sumber: Data diolah pada tahun 2020

Berdasarkan tabel di atas, diketahui dari 45 responden yang menyatakan kategori buruk mengenai sistem informasi akuntansi (X_1) sebanyak 4 orang (8,9%), sebanyak 10 orang (22,2%) termasuk kategori sedang, sebanyak 25 orang (55,6%) termasuk kategori baik dan sebanyak 6 orang (13,3%) termasuk kategori sangat baik.

Tabel 4.11
Pernyataan Pada Variabel Integritas karyawan (Z)

Pernyataan	Interval Kelas	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Baik	42-50	5	11,1
Baik	34-41	24	53,3
Sedang	26-33	16	35,6
Buruk	18-25	0	0,0
Sangat Buruk	10-17	0	0,0
Total		45	100

Sumber: Data diolah pada tahun 2020

Berdasarkan tabel di atas, diketahui dari 45 responden yang menyatakan kategori sedang mengenai integritas karyawan (Z) sebanyak 16 orang (35,6%), sebanyak 24 orang (53,3%) termasuk kategori baik dan sebanyak 5 orang (11,1%) termasuk kategori sangat baik.

Tabel 4.12
Pernyataan Pada Variabel Kinerja (Y)

Pernyataan	Interval Kelas	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Baik	42-50	10	14,3
Baik	34-41	55	78,6
Sedang	26-33	5	7,1
Buruk	18-25	0	0,0
Sangat Buruk	10-17	0	0,0
Total		45	100

Sumber: Data diolah pada tahun 2020

Berdasarkan tabel di atas, diketahui dari 45 responden yang menyatakan kategori sedang mengenai kinerja (Y) sebanyak 5 orang (7,1%), sebanyak 55 orang (78,6%) termasuk kategori baik dan sebanyak 10 orang (14,3%) termasuk kategori sangat baik.

4.3.1 Analisis Deskriptif

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data maka diperoleh data analisis deskriptif sebagai berikut:

Tabel 4.13
Analisis Deskriptif
Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
SIA	45	1	5	3.69	0.94
Integritas_karyawan	45	1	5	3.68	0.94
Kinerja_karyawan	45	1	5	3.78	0.92
Valid N (listwise)	45				

Sumber: Data diolah pada tahun 2020

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa nilai rata-rata untuk variabel sistem informasi akuntansi sebesar 3,69 dengan standar deviasi sebesar 0,94. Nilai rata-rata untuk variabel integritas karyawan sebesar 3,68 dengan standar deviasi sebesar 0,94 dan nilai rata-rata untuk variabel kinerja karyawan sebesar 3,78 dengan standar deviasi sebesar 0,92.

4.3.2 Analisis Regresi Berganda

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data maka diperoleh data analisis regresi linier berganda sebagai berikut:

Tabel 4.14
Analisis Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7,70	1,855		10,830	,000
Sistem informasi akuntansi	,657	,122	,083	3,536	,031
Integritas karyawan	,713	,063	,141	4,127	,026

a. Dependent Variabel: Kinerja

Sumber: Data diolah pada tahun 2020

Berdasarkan tabel di atas, kemudian dimasukkan dalam persamaan:

$$Y = 7,70 + 0,657 X_1 + 0,713 X_2 + e$$

Hasil persamaan tersebut menunjukkan bahwa sistem informasi akuntansi dan integritas karyawan berpengaruh secara positif dan searah terhadap kinerja

1. Setiap terjadi peningkatan nilai pada variabel sistem informasi akuntansi maka kinerja akan meningkat.
2. Setiap terjadi peningkatan nilai pada variabel integritas karyawan, maka kinerja akan meningkat.
3. Berdasarkan keterangan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai koefisien regresi integritas karyawan lebih besar dari sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan Perum Badan Urusan Logistik Bandar Lampung.

4.3.3 Uji t

Uji t digunakan untuk menunjukkan apakah suatu variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen (Ghozali, 2011). Kriteria pengujian dengan tingkat signifikansi (α) = 0,05 ditentukan sebagai berikut:

Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data maka diperoleh:

Tabel 4.15
Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7,70	1,855		10,830	,000
Sistem informasi akuntansi	,657	,122	,083	3,536	,031
Integritas karyawan	,713	,063	,141	4,127	,026

a. Dependent Variabel: Kinerja

Sumber: Data diolah pada tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.17 diketahui hasil uji t_{hitung} untuk variabel sistem informasi akuntansi sebesar 3,536 ($t_{hitung} = 3,536 > t_{tabel} = 2,045$) dan $sig = 0,000 < 0,05$ yang berarti bahwa ada pengaruh sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan Perum Badan Urusan Logistik Bandar Lampung. Hasil uji t_{hitung} untuk variabel integritas karyawan sebesar 4,127 ($t_{hitung} = 4,127 > t_{tabel} = 2,045$) dan $sig = 0,026 < 0,05$ yang berarti bahwa ada pengaruh integritas karyawan terhadap kinerja karyawan Perum Badan Urusan Logistik Bandar Lampung.

4.3.4 Uji F

Uji simultan F digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Uji F dilakukan dengan membandingkan F_{hitung} dan F_{tabel} . F_{tabel} dapat dicari berdasarkan tabel statistik pada signifikansi 0,05 $df = k-1$ atau $2-1 = 1$ dan $df_2 = n-k$ atau $45-2 = 43$ (k adalah jumlah variabel bebas), jumlah yang di dapat yaitu 2,70. Dari hasil analisis diperoleh hasil output pada tabel berikut :

Tabel 4.16
Uji F
ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	272,621	2	90,874	22,650	,000 ^a
Residual	353,063	42	4,012		
Total	625,685	44			

a. Predictors: (Constant), Sistem informasi akuntansi, Integritas karyawan

b. Dependent Variabel: Kinerja

Sumber: Data diolah pada tahun 2020

Berdasarkan hasil uji simultan dari tabel di atas, diperoleh $F_{hitung} = 22,650 > F_{tabel} = 2,70$ yang berarti bahwa ada pengaruh sistem informasi akuntansi dan integritas karyawan terhadap kinerja karyawan Perum Badan Urusan Logistik Bandar Lampung.

4.3.5 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah $0 < R^2 < 1$. Koefisien determinasi yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen. Penggunaan *R square* adalah bias terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan ke dalam model. Setiap tambahan variabel independen ke dalam model, maka *R square* pasti meningkat tidak peduli apakah variabel independen tersebut berpengaruh secara signifikan atau tidak. Tidak seperti *R square*, nilai *adjusted R square* dapat naik atau turun apabila terdapat tambahan variabel independen ke dalam model (Ghozali, 2011).

Tabel 4.17
Hasil Uji Koefisien Determinan (*Adjust R²*)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,660 ^a	,436	,416	2,00302

a. Predictors: (Constant), Sistem informasi akuntansi, Integritas karyawan,

Sumber: Data diolah pada tahun 2020

Hasil tabel uji nilai R adalah 0,660, berarti hubungan antara variabel independen (sistem informasi akuntansi dan integritas karyawan) terhadap variabel dependen (kinerja) sebesar 66%. Sedangkan hasil koefisien determinasinya *R square* sebesar 0,436. Hal ini berarti seluruh variabel bebas (X) yang meliputi sistem informasi akuntansi dan integritas karyawan mempunyai kontribusi secara bersama-sama sebesar 43,6% terhadap variabel terkait (Y) Kinerja sedangkan sisanya dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar dari penelitian ini.

4.1 Pembahasan

Melalui penelitian ini penulis telah berhasil membuktikan secara empiris tentang pengaruh penerapan sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan dengan integritas karyawan sebagai variabel pemoderasi pada Perum Badan Urusan Logistik Bandar Lampung.

1. Pengaruh sistem informasi akuntansi terhadap kinerja

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa ada pengaruh sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan Perum Badan Urusan Logistik Bandar Lampung. Sistem informasi akuntansi adalah sistem pengolahan data akuntansi yang berada pada satu kesatuan struktur dalam suatu entitas, seperti perusahaan bisnis atau wadah organisasi untuk mentransformasikan data menjadi informasi akuntansi keuangan dan informasi akuntansi manajemen yang terstruktur sehingga menjadi dasar bagi pemimpin untuk mengambil keputusan dalam merencanakan pengendalian perusahaan atau organisasi untuk mencapai tujuan dan memuaskan para pengguna informasi. Sistem informasi akuntansi yang dipercaya oleh seorang karyawan akan menghasilkan tingkat pencapaian kinerja yang lebih baik oleh seorang karyawan. Sistem yang berkualitas tinggi akan mempengaruhi kepercayaan pemakai bahwa dengan sistem tersebut tugas-tugas yang dihadapi akan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan mudah. Karena tugas-tugas relatif mudah dan cepat dikerjakan maka diharapkan kinerja karyawan juga akan meningkat.

2. Pengaruh integritas karyawan terhadap kinerja

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa ada pengaruh integritas karyawan terhadap kinerja karyawan Perum Badan Urusan Logistik Bandar Lampung. Integritas merupakan sikap yang dimiliki seseorang dalam berprinsip, berkomitmen, konsisten dan siap dengan segala konsekuensi yang harus dihadapi dalam setiap perbuatan dan keputusan berdasarkan nilai dan sistem yang dianut baik itu di lingkungan perusahaan dan dimanapun berada. Karyawan yang berintegritas akan menciptakan budaya yang berintegritas dalam suatu perusahaan

atau organisasi, dan budaya yang berintegritas ini selanjutnya akan menciptakan lingkungan suatu perusahaan atau organisasi yang bernilai, sehingga perusahaan dapat lebih fokus pada situasi jangka panjang yang lebih baik bagi karyawan, pelanggan, dan investor yang akan meningkatkan keunggulan dalam kinerja perusahaan.

Salah satu ciri seseorang berintegritas adalah melalui konsistensi antara perkataan dan perbuatan. Ketika seseorang dapat mempertanggung jawabkan atau mewujudkan apa yang telah diucapkan, apa yang telah seseorang janjikan menjadi suatu kenyataan dan realitas maka pada saat bersamaan dapat tercipta hubungan yang harmonis dengan pelanggan, rekan kerja, dan perusahaan atau organisasi. Integritas karyawan dianggap dapat menguatkan hubungan positif antara penggunaan sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan. Karena karyawan yang berintegritas akan menciptakan budaya yang berintegritas dalam perusahaan atau organisasi, dan budaya yang berintegritas akan menciptakan lingkungan perusahaan atau organisasi yang bernilai, sehingga perusahaan atau organisasi dapat lebih fokus pada situasi jangka panjang yang lebih baik dari karyawan, pelanggan dan investor yang dapat meningkatkan keunggulan dalam kinerja perusahaan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Tujuan penelitian adalah Untuk membuktikan secara empiris apakah sistem informasi akuntansi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perum Badan Urusan Logistik Bandar Lampung dan untuk membuktikan secara empiris apakah integritas karyawan dapat memperkuat pengaruh sistem informasi akuntansi secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perum Badan Urusan Logistik Bandar Lampung. Responden adalah karyawan pada Perum Badan Urusan Logistik Bandar Lampung yang memenuhi syarat untuk dipilih sebagai sampel, dimana sampel diambil sebanyak 45 orang. Alat analisis menggunakan regresi linear sederhana. Hasil penelitian menunjukkan:

1. Ada pengaruh secara parsial sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan Perum Badan Urusan Logistik Bandar Lampung.
2. Ada pengaruh secara parsial integritas karyawan terhadap kinerja karyawan Perum Badan Urusan Logistik Bandar Lampung.
3. Ada pengaruh secara simultan sistem informasi akuntansi dan integritas karyawan terhadap kinerja pada Perum Badan Urusan Logistik Bandar Lampung.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka saran yang dapat diberikan peneliti adalah:

1. Perum Badan Urusan Logistik Bandar Lampung untuk meningkatkan kompleksitas sistem informasi akuntansinya agar dalam penerapan sistem informasi akuntansi tidak menyita waktu yang banyak. Perum Badan Urusan Logistik Bandar Lampung sebaiknya meningkatkan pengetahuan dan kemampuan penggunanya tentang Sistem Informasi Akuntansi kepada karyawannya agar pelayanan kepada masyarakat menjadi lebih baik dan meningkatkan keberanian karyawan dalam mengemukakan gagasan-gagasan

yang didapat melalui pemanfaatan teknologi informasi.

2. Untuk peneliti selanjutnya dapat dilakukan dengan menggunakan sampel yang lebih besar untuk instansi Perum Badan Urusan Logistik serta memperluas wilayah penelitian tidak hanya sebatas pada DIVRE melainkan sub-subnya.