



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI
JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Akuntansi
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 19 Maret 2021

TANDA PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

YULIA TRISNA
NPM : 1602110137

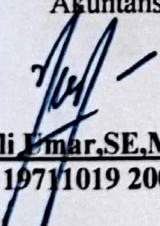
Dengan judul:

**PENGARUH SUMBER DAYA MANUSIA DAN SISTEM INFORMASI AKUNTANSI
TERHADAP KINERJA INDIVIDU PT. GARUDA INDONESIA TBK. CABANG BANDA
ACEH**

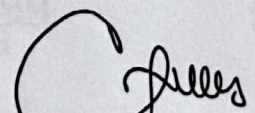
Yang diajukan untuk memenuhi sebagian dari syarat-syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

Menyetujui / Mengesahkan :

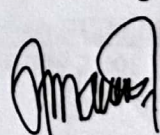
Ketua Program Studi
Akuntansi


Ikifli Emar, SE, M.Si, Ak.CA
IK. 19711019 200405 1 001

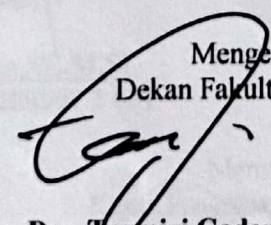
Pembimbing I


Cut Fitrika Syawalina, SE, M.Si
NIK. 19810823 201309 2 001

Pembimbing II


Maya Agustina, SE, M.Si
NIK. 19810818 200907 2 001

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi


Drs. Tarmizi Gadeng, SE., M.Si., MM
NIK: 19700408 199401 1 001



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI
JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Akuntansi
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 19 Maret 2021

TANDA PERSETUJUAN KOMISI UJIAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

YULIA TRISNA
NPM : 1602110137

Dengan judul:

**PENGARUH SUMBER DAYA MANUSIA DAN SISTEM INFORMASI AKUNTANSI
TERHADAP KINERJA INDIVIDU PT. GARUDA INDONESIA TBK. CABANG BANDA
ACEH**

Yang telah dipertahankan di depan Komisi Ujian, pada tanggal 30 Januari 2021

Menyetujui / Mengesahkan :
Komisi Ujian

Ketua

Drs. Tarmizi Gadeng, SE, M.Si, MM
NIK. 19700408 199401 1 001

Sekretaris

Cut Fitrika Syawalina, SE, M.Si
NIK. 19810823 201309 2 001

Anggota

Maya Agustina, SE, M.Si
NIK. 19810818 200907 2 001

Anggota

Ermad MJ, SE, M.Si
NIK. 19870616 201608 1 001

Mengetahui
Ketua Program Studi Akuntansi

Zulkifli Umar, SE, M.Si, Ak.CA
NIK. 19711019 200405 1 001

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“SAYA YANG BERTANDA TANGAN DI BAWAH INI MENYATAKAN BAHWA SKRIPSI INI TELAH DITULIS DENGAN SESUNGGUH-SUNGGUHNYA DAN TIDAK ADA BAGIAN YANG MERUPAKAN PENJIPLAKAN KARYA ORANG LAIN DI PROGRAM STUDI AKUNTANSI FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH, APABILA DI KEMUDIAN HARI TERBUKTI BAHWA PERNYATAAN INI TIDAK BENAR MAKA SAYA SANGGUP MENERIMA HUKUMAN/SANKSI SESUAI PERATURAN YANG BERLAKU”

Banda Aceh, 19 Maret 2021

Yang Menyatakan



Yulia Trisna
Yulia Trisna

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai civitas akademik Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh, saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Yulia Trisna
NPM : 1602110137
Program Studi : Akuntansi
Fakultas : Ekonomi
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh **Hak Bebas Royalty Non Eklusif (*Non-Exclusive Royalty Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul :

PENGARUH SUMBER DAYA MANUSIA DAN SISTEM INFORMASI AKUNTANSI TERHADAP KINERJA INDIVIDU PT. GARUDA INDONESIA TBK. CABANG BANDA ACEH

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan) dengan Hak Royalty Non-Eksklusif ini Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Banda Aceh
Pada Tanggal : 19 Maret 2021

Yang Menyatakan,



Yulia Trisna
Yulia Trisna

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



Ya Allah..... Seperti ilmu yang telah Engkau Karuniakan kepadaku
hanyalah Puji dan syukur yang dapat kupersembahkan kepadamu,
hamba hanya Mengetahui sebagian kecil ilmu yang ada padamu.
(Q.S. Ar-Ruum: 41)

Ya Allah...

Syukur Alhamdulillah

Akhirnya perjuangan ku dalam menuntut ilmu selama ini telah berhasil ku lalui
Walaupun terkadang aku tersandung dan terjatuh
Namun semangat ku takkan pernah rapuh dan pudar

Ayah...

Lama sudah kau meninggalkan ku di dunia ini
Lama sudah kau kembali kepada pemilik bumi dan langit ini
Namun bimbingan mu yang dahulu takkan pernah ku lupa
Kini hanya doa yang dapat ku persembahkan pada mu ayah
Semoga kau ditempatkan di tempat terindah di sisi-Nya

Ibu...

Kau adalah seorang malaikat di bumi ini
Dengan bertaruh nyawa kau telah melahirkan ku
Dalam pangkuan mu aku menangis dan tertawa
Dalam peliharaan mu aku merangkak hingga berdiri
Dan dengan doa mu aku berhasil

Kini...

Dengan ridha Allah swt dan segenap kasih
Ku persembahkan karya ini untuk yang tercinta ayahanda ku "Alm. M. Fauzi"
dan ibunda ku "Mariana"
Serta Suamiku "Arif Ikbal, dan anakku "Shabira Sheza Annasya" yang telah
memberikan segalanya yang tiada terhingga bagiku...
serta buat abang ku "Fizza Hidayat", kakak ku "Lizza Maulizawati" dan adik
ku "Ovie Maulina" dan saudara-saudara tersayang yang telah memberikan
dorongan kepadaku dan telah mendo'akanku hingga menyelesaikan karya tulis
ini...

Akhirnya, Ya Allah...

Ku harapkan pancaran cahaya ilmu-Mu, agar ku mampu menerangi hidup ini
secerah pancaran cahaya matahari-Mu wahai pemilik cahaya...

Yulia Trisna, SE.



KATA PENGANTAR



Alhamdulillah, segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah memberi rahmat, hidayah, ketabahan, kekuatan dan kesehatan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Sumber Daya Manusia Dan Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Individu Pt. Garuda Indonesia Tbk. Cabang Banda Aceh”**. Untuk memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi di Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Muhammadiyah Banda Aceh.

Dalam kesempatan ini penulis berterima kasih kepada berbagai pihak yang telah banyak membantu penulis selama menempuh pendidikan dan penyusunan skripsi ini.

1. Terimakasih kepada kedua orang tua yang senantiasa memberikan doa dan restunya
2. **Terimakasih kepada Bapak Drs. Tarmizi Gadeng, SE, M.Si, Ak** selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Banda Aceh,
3. **Bapak Zulkifli Umar, SE, M.Si, Ak, CA** selaku Ketua jurusan program studi Akuntansi Fakultas Muhammadiyah Aceh.
4. **Ibu Cut Fitrika Syawalina, SE.MM. M.Si.,** selaku pembimbing I Penulis yang telah banyak meluangkan waktunya membantu penulis menyelesaikan skripsi ini.
5. **Ibu Maya Agustina, SE. M.Si,** selaku Pembimbing II penulis yang telah banyak meluangkan waktunya membantu penulis menyelesaikan skripsi ini

6. Terimakasih pula kepada teman-teman Angkatan 2016 yang telah banyak memberikan dorongan dan dukungan dalam penulisan skripsi ini
7. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi Muhammadiyah khususnya staf pengajar pada jurusan Akuntansi yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis.

Akhirnya kepada Allah kita berserah diri, karena segala sesuatu tidak akan terjadi jika buka atas kehendaknya

Banda Aceh, 18 Januari 2021

YULIA TRISNA

2.3.2	Hubungan Sistem Informasi Akuntansi dengan Kinerja Individu	26
2.4	Hipotesis	28
BAB III	METODE PENELITIAN	29
3.1	Desain Penelitian	29
3.1.1	Tujuan Studi	29
3.1.2	Jenis Investigasi	29
3.1.3	Horizon Waktu	29
3.1.4	Unit Analisis	30
3.2	Populasi dan Sampel	30
3.3	Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	31
3.4	Definisi dan Operasional Variabel	32
3.5	Teknik Analisis Data	34
3.6	Pengujian Data	35
3.6.1	Pengujian Validitas	35
3.6.2	Pengujian Reliabilitas	36
3.7	Pengujian Hipotesis	36
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	37
4.1	Gambaran Umum PT. Garuda Indonesia Tbk. Cabang Banda Aceh	37
4.1.1	Sejarah Umum PT. Garuda Indonesia Tbk. Cabang Banda Aceh	37
4.1.2	Struktur Organisasi PT. Garuda Indonesia Tbk. Cabang Banda Aceh	38
4.2	Hasil Penelitian	39
4.2.1	Karakteristik Responden	39
4.3	Deskripsi Variabel	41
4.3.1	Variabel Bebas	41
4.3.2	Variabel Terikat	44
4.4	Hasil Pengujian Data	46
4.4.1	Pengujian Instrumen	46
4.4.2	Regresi Linier Berganda	49
4.4.3	Hasil Pengujian Hipotesis	50
4.4.4	Koefesien Determinasi	51
4.5	Pembahasan	52

4.5.1	Pengaruh Sumber daya manusia dan Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja individual karyawan	52
4.5.2	Pengaruh Sumber daya manusia terhadap Kinerja individual karyawan	53
4.5.3	Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja individual karyawan	53
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN	55
5.1	Kesimpulan	55
5.2	Saran	56
	DAFTAR PUSTAKA	57
	LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya	22
Tabel 3.1 Populasi Penelitian	30
Tabel 3.2 Skala Pengukuran	31
Tabel 3.3 Definisi dan Operasionalisasi Variabel	32
Tabel 4.1 Karakteristik Responden	40
Tabel 4.2 Sumber Daya Manusia	41
Tabel 4.3 Sistem Informasi Akuntansi	43
Tabel 4.4 Kinerja individual karyawan	45
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas	47
Tabel 4.6 Hasil Uji Reliabilitas	48
Tabel 4.7 Coefficients ^a	49
Tabel 4.8 Model Summary ^b	51

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	27
Gambar 4.1 Struktur Organisasi	39

**PENGARUH SUMBER DAYA MANUSIA DAN SISTEM INFORMASI
AKUNTANSI TERHADAP KINERJA INDIVIDU PT. GARUDA INDONESIA
Tbk. CABANG BANDA ACEH**

YULIA TRISNA

1602110137

Pembimbing 1) : Cut Fitrika Syawalina, SE.MM. M.Si

Pembimbing 2) : Maya Agustina, SE. M.Si

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah Untuk mengetahui pengaruh sumber daya manusia dan sistem informasi akuntansi terhadap kinerja individu PT. Garuda Indonesia Tbk. Cabang Banda Aceh. Untuk mengetahui apakah sumber daya manusia dan sistem informasi akuntansi secara simultan dan parsial berpengaruh terhadap kinerja individu PT. Garuda Indonesia Tbk. Cabang Banda Aceh. Objek dalam penelitian ini adalah kinerja individu, sumber daya manusia dan sistem informasi akuntansi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh kinerja individu / karyawan PT. Garuda Indonesia Tbk. Cabang Banda Aceh yaitu sebanyak 32 orang. Data dikumpulkan melalui daftar kuesioner, menggunakan skala likert, dan teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda, pengujian hipotesis dengan uji koefisien. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Sumber daya manusia dan Sistem Informasi Akuntansi secara simultan dan parsial berpengaruh terhadap Kinerja individual karyawan PT. Garuda Indonesia Tbk. Cabang Banda Aceh.

Kata Kunci : *Sumber Daya Manusia, Sistem Informasi Akuntansi dan Kinerja Individu*

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kinerja merupakan implementasi pertanggungjawaban individu ataupun kelompok kepada perusahaan. Kinerja suatu perusahaan akan mempunyai kontribusi jika memiliki sumber daya yang baik serta didukung sistem yang baik pula guna pengambilan keputusan. Hal ini mencerminkan betapa pentingnya kinerja individu kepada perusahaan. Kinerja yang dihasilkan harus memenuhi prinsip-prinsip yang telah ditetapkan, memiliki aspek yang strategis untuk memperoleh keunggulan kompetitif dalam menunjang keberhasilan perusahaan, terutama agar *image* perusahaan di mata publik menjadi lebih baik, yang kemudian diharapkan timbulnya kepercayaan publik terhadap kualitas informasi yang disajikan oleh pihak perusahaan.

Sumber Daya Manusia senantiasa mempunyai kedudukan yang penting dalam sebuah perusahaan, inti dari tujuan para pekerja dalam pekerjaannya adalah mencari kesejahteraan, baik material maupun spiritual. Pembangunan ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi dan keterkaitan. Keterkaitan itu tidak hanya pada kepentingan tenaga kerja selama, sebelum dan sesudah masa kerja tetapi juga keterkaitan dengan kepentingan pengusaha, pemerintah dan masyarakat.

Sumber Daya Manusia memegang peranan yang sangat penting, karena dengan tidak adanya tenaga kerja atau karyawan yang profesional dan kompetitif, perusahaan tidak dapat melakukan aktivitasnya secara maksimal meskipun semua peralatan modern

yang diperlukan telah tersedia. Melihat sangat pentingnya peranan tenaga kerja sebagai sumber daya manusia dalam proses produksi sehingga diharapkan karyawan akan dapat bekerja lebih produktif dan profesional dengan didorong oleh rasa aman dalam melakukan segala aktivitasnya, perlu diperhatikan ketentuan - ketentuan yang berkenaan dengan keberadaan sumber daya manusia sebagai pekerja dalam perusahaan yang sedikit banyak menentukan tercapai atau tidaknya tujuan perusahaan.

Selain sumber daya manusia, Kualitas *output* sistem informasi akuntansi adalah suatu informasi akuntansi yang disajikan secara akurat dan tepat waktu serta memberikan manfaat kepada pemakai informasi dalam pengambilan keputusan untuk kemajuan pengguna yang informasi tersebut berkaitan dengan kombinasi akurasi, kelengkapan, ketepatan waktu, dan sumber informasi. Hal serupa ditegaskan oleh Sulistyoningsih dalam Kumala (2013:3), faktor-faktor yang mempengaruhi agar laporan keuangan dapat memenuhi kualitas yang dikehendaki, yaitu: a) relevan; b) keandalan; c) dapat dibandingkan; dan d) dapat dipahami. sistem pengendalian intern adalah suatu kegiatan pembatasan yang dibuat oleh perusahaan agar sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang berlaku, dan memperkecil resiko yang mungkin terjadi yang tidak diinginkan oleh perusahaan. Resiko tersebut seperti penyalahgunaan data dimana karyawan atau *user* tidak memiliki kepentingan untuk dapat mengambil atau mengakses data tersebut.

Informasi dikatakan andal apabila Informasi dalam laporan keuangan bebas dari pengertian yang menyesatkan dan kesalahan material, menyajikan setiap fakta secara jujur, serta dapat diverifikasi. Ketepatan waktu menunjukkan kecepatan atau rentang waktu antara permintaan dan frekuensi pelaporan informasi yang diinginkan.

Informasi yang tepat waktu akan menjadikan manajer mampu menghadapi ketidakpastian lingkungan yang dihadapinya secara efektif. Untuk menghasilkan informasi keuangan yang baik, handal dan tepat waktu, yang dapat bermanfaat bagi para pemakai, maka laporan keuangan harus memiliki Sumber Daya Manusia yang baik, laporan keuangan disusun oleh personel yang memiliki kompetensi di bidang pengelolaan keuangan daerah dan sistem akuntansi. Kompetensi dapat dilihat dari latar belakang pendidikan, pelatihan-pelatihan dan dari keterampilan yang dinyatakan dalam pelaksanaan tugas.

Sistem informasi akuntansi dapat membantu manajer dengan menyediakan informasi akuntansi, dapat menyediakan informasi untuk kebutuhan pihak sumber internal dan eksternal, dapat membantu manajer dalam mengatur staf organisasi dengan sumber daya manusia yang dimiliki, dan dapat membantu manajer mengarahkan organisasi. Akhirnya, sistem informasi akuntansi memainkan peran utama dalam fungsi kontrol terhadap manajemen. Sistem informasi akuntansi dapat dikatakan baik apabila didukung oleh sistem yang baik pula, salah satunya adalah sistem *Enterprise Resource Planning* (ERP) yaitu suatu cara untuk mengelola sumber daya perusahaan dengan menggunakan teknologi. *Enterprise Resource Planning* (ERP) adalah mempunyai kemampuan untuk mengintegrasikan semua proses yang ada dalam area fungsional perusahaan, antar departemen, maupun antar lokasi yang berbeda. Integrasi sistem dijelaskan bahwa data yang diperoleh dari sistem yang berbeda-beda akan diintegrasikan menjadi sistem tunggal dengan format yang standar (*real time*), dengan demikian tidak

ada lagi perbedaan proses yang terjadi antar fungsi, antar departemen, maupun antar lokasi yang berbeda itu dikarenakan pengguna sistem menggunakan standar yang sama.

PT.Garuda Indonesia adalah perusahaan penerbangan milik Negara Indonesia dan menjadi salah satu perusahaan penerbangan terbesar di Indonesia. Perusahaan penerbangan ini mempunyai banyak kantor cabang, salah satunya di Aceh yang telah memiliki 16 jadwal penerbangan setiap harinya, yang dimana keberhasilan perusahaan tidak lepas dari sumber daya manusia itu sendiri. Kinerja individu sangat berkontribusi di dalamnya untuk perusahaan, baik itu sumber daya manusia dan sistem informasi akuntansi yang diterapkan dalam perusahaan untuk pengambilan keputusan.

“Berdasarkan prasurvey bahwa penggunaan sistem informasi akuntansi pada PT. Garuda Indonesia Tbk. Cabang Banda Aceh sering tidak tepat atau tidak dimanfaatkan secara maksimal oleh kinerja individu pemakai sistem informasi, sehingga sistem informasi kurang memberikan manfaat dalam meningkatkan kinerja individual. Berdasarkan perkembangan lingkungan perusahaan, penerapan sumber daya manusia dan sistem informasi akuntansi juga akan berubah berdasarkan perkembangan kondisi perusahaan dan hal ini menjadi salah satu dampak atau kendala bagi kinerja individu PT. Garuda Indonesia Tbk. Cabang Banda Aceh.

Berdasarkan uraian dari fenomena tersebut maka kita ingin melihat faktor-faktor apasajakah yang dapat mempengaruhi akuntabilitas kinerja sektor publik. Sehingga peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul penelitian yaitu **“Pengaruh Sumber Daya Manusia Dan Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Individu PT. Garuda Indonesia Tbk. Cabang Banda Aceh”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah sumber daya manusia dan sistem informasi akuntansi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja individu PT. Garuda Indonesia Tbk. Cabang Banda Aceh
2. Apakah sumber daya manusia secara parsial berpengaruh terhadap kinerja individu PT. Garuda Indonesia Tbk. Cabang Banda Aceh
3. Apakah sistem informasi akuntansi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja individu PT. Garuda Indonesia Tbk. Cabang Banda Aceh

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah penelitian, maka yang menjadi tujuan penelitian adalah :

1. Untuk mengetahui sumber daya manusia dan sistem informasi akuntansi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja individu PT. Garuda Indonesia Tbk. Cabang Banda Aceh
2. Untuk mengetahui sumber daya manusia secara parsial berpengaruh terhadap kinerja individu PT. Garuda Indonesia Tbk. Cabang Banda Aceh
3. Untuk mengetahui sistem informasi akuntansi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja individu PT. Garuda Indonesia Tbk. Cabang Banda Aceh

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah yang telah diuraikan, maka manfaat penelitian ini adalah:

Manfaat teoritis penelitian ini adalah:

1. Dapat memberikan tambahan literatur bagi akademik dalam ilmu Akuntansi terutama berkaitan dengan sumber daya manusia dan sistem informasi akuntansi yang mempengaruhi kinerja karyawan sebagai bahan referensi bagi penelitian selanjutnya.

Manfaat praktis penelitian adalah:

1. Dapat menambah pengetahuan dan baik bagi penulis maupun pembaca tentang pengaruh antara sumber daya manusia dan sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan
2. Dapat dijadikan masukan untuk perbaikan kinerja karyawan PT. Garuda Indonesia Tbk. Cabang Banda Aceh

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian ini dibatasi hanya meneliti mengenai pengaruh sumber daya manusia dan sistem informasi akuntansi terhadap kinerja individu PT. Garuda Indonesia Tbk. Cabang Banda Aceh.

BAB II

TINJAUAN KEPUSTAKAAN

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja Individu

Pengertian kinerja atau *performance* bahwa gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi (Moeheriono, 2012).

Menurut Mangkunegara (2016:9) mengemukakan bahwa kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah “Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”

Menurut Hasibuan (2010:94) mengemukakan bahwa Kinerja atau prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas pengalaman, dan keunggulan serta waktu. Sedangkan menurut Sinambela (2012:5) menyatakan bahwa kinerja adalah pelaksanaan suatu pekerjaan dan penyempurnaan pekerjaan tersebut sesuai dengan yang diharapkan.

Menurut Moeheriono (2012:11) menyimpulkan pengertian kinerja karyawan atau definisi kinerja atau *performance* adalah “Hasil kinerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun kuantitatif, sesuai dengan kewenangan, tugas dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai

tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika.”

Dari beberapa definisi tersebut, sampai kepada pemahaman penulis bahwa kinerja karyawan adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai karyawan persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, sehingga tujuan dari perusahaan akan tercapai sesuai dengan peraturan yang berlaku dalam perusahaan tersebut.

2.1.1.1 Tujuan Penilaian Kinerja

Organisasi atau perusahaan perlu mengetahui berbagai kelemahan dan kelebihan pegawai sebagai landasan untuk memperbaiki kelemahan dan menguatkan kelebihan, dalam rangka meningkatkan produktivitas dan pengembangan pegawai. Untuk itu perlu dilakukan kegiatan penilaian kinerja secara periodik yang berorientasi pada masa lalu atau masa yang akan datang (Krimiaji, 2010:194).

Menurut Priyono (2010:187) menyatakan bahwa “Setiap penilaian prestasi kerja karyawan haruslah benar-benar memiliki tujuan yang jelas, seperti apa yang ingin dicapai, sehingga manfaat penilaian prestasi kerja menjadi lebih dirasakan organisasi dan karyawan yang bersangkutan”.

Menurut Mahudi (2010:23) menyatakan bahwa penilaian prestasi kerja merupakan salah satu aspek yang penting dalam pengelolaan sumber daya manusia. Sedangkan menurut Mangkunegara (2016:10) menyatakan bahwa penilaian/evaluasi kinerja adalah

penilaian yang dilakukan secara sistematis untuk mengetahui hasil pekerjaan karyawan dan kinerja organisasi.

Mengakhiri tinjauan tentang pengertian kinerja pegawai selanjutnya akan dikemukakan pendapat TR Mitchell yang dikutip oleh Sedarmayanti (2017), bahwa kinerja meliputi beberapa aspek yaitu:

- 1) Kualitas Kerja (*Quality of Work*)
Kualitas terdiri dari sejumlah keistimewaan hasil kerja yang memenuhi keinginan dan tanggung jawab yang merupakan bagian dari tujuan organisasi dan dengan demikian memberikan kepuasan atas penggunaan hasil kerja tersebut. Kualitas terdiri dari segala sesuatu yang bebas dan kekurangan atau kerusakan.
- 2) Ketepatan Waktu (*Promptness*)
Berkaitan dengan sesuai atau tidaknya waktu penyelesaian pekerjaan dengan target waktu yang direncanakan. Setiap pekerjaan diusahakan untuk selesai sesuai dengan rencana agar tidak mengganggu pada pekerjaan yang lain.
- 3) Inisiatif (*Initiative*)
Semangat untuk melaksanakan tugas-tugas dan mempunyai kebebasan untuk berinisiatif agar pegawai aktif dalam menyelesaikan pekerjaannya.
- 4) Kemampuan (*Capability*)
Setiap pegawai harus benar-benar mengetahui bidang pekerjaan yang ditekuninya. Serta mengetahui arah yang diambil organisasi, sehingga jika telah menjadi keputusan, mereka tidak ragu-ragu lagi melaksanakannya sesuai dengan rencana dalam mencapai tujuan organisasi
- 5) Komunikasi (*Communication*)
Dalam pengambilan keputusan dalam organisasi, seorang pemimpin terlebih dahulu memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengemukakan saran dan pendapatnya. Pemimpin mengajak para bawahan untuk ikut berpartisipasi dalam memecahkan masalah yang dihadapi. Keputusan terakhir tetap berada pada pimpinan. Akan menimbulkan kerjasama yang lebih baik dan akan terjalin hubungan-hubungan yang semakin harmonis antara para pegawai dan para pimpinan, yang juga dapat menimbulkan perasaan senasib sepenanggungan.

Mangkunegara (2016: 216) menguraikan adanya empat alasan mengapa harus dilakukan penilaian kinerja karyawan, yaitu:

1. Sebagai alat memotivasi karyawan yang berorientasi prestasi;
2. Sebagai dasar pemberian ganjaran (kenaikan gaji), kompensasi, insentif, hadiah pelayanan, liburan dan promosi;
3. Sebagai dasar disiplin (status pekerjaan tetap, penurunan pangkat, pemecatan);
4. Sebagai pedoman untuk persyaratan pelatihan dan pengembangan perorangan.

Sedangkan Handoko (1996:136) dalam Priyono (2010) kegunaan-kegunaan penilaian prestasi kerja, sebagai berikut:

1. Perbaikan prestasi kerja;
2. Penyesuaian-penyesuaian kompensasi;
3. Keputusan-keputusan penempatan;
4. Kebutuhan-kebutuhan latihan dan pengembangan;
5. Perencanaan dan pengembangan karier;
6. Penyimpangan-penyimpangan proses *staffing*;
7. Ketidakakuratan informasional;
8. Kesalahan-kesalahan desain pekerjaan;
9. Kesempatan kerja yang adil;
10. Tantangan-tantangan *eksternal*.

Menurut Abdilah (2011) dalam Parjanti (2014) menyatakan bahwa tujuan penilaian kinerja pegawai, sebagai berikut:

1. Untuk perbaikan hasil kinerja pegawai, baik secara kualitas ataupun kuantitas;
2. Memberikan pengetahuan baru dimana akan membantu pegawai dalam memecahkan masalah yang kompleks, dengan serangkaian aktifitas yang terbatas dan teratur, melalui tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi.

Berdasarkan pendapat-pendapat diatas, sampai kepada pemahaman penulis bahwa tujuan dari penilaian kinerja karyawan adalah suatu proses yang dilakukan oleh perusahaan untuk memperbaiki kelemahan dan memperkuat kelebihan agar tujuan dari perusahaan tersebut tercapai dengan meningkatkan produktivitas karyawan.

2.1.1.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2016:16) terdapat dua faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu faktor *internal* dan faktor *eksternal*, yaitu:

a. Faktor *Internal*

Faktor *internal* adalah faktor-faktor yang berhubungan dengan sifat-difat seseorang meliputi sikap, sifat kepribadian, sifat fisik, motivasi, umur, jenis kelamin, pendidikan, pengalaman kerja, latar belakang budaya, dan variabel *personal* lainnya.

b. Faktor *Eksternal*

Faktor *eksternal* adalah faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang berasal dari lingkungan meliputi kebijakan organisasi, kepemimpinan, tindakan-tindakan rekan kerja, pengawasan, sistem upah, dan lingkungan sosial.

Menurut Simamora dalam Mangkunegara (2016:14) menyatakan bahwa kinerja pada umumnya dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu:

a. Faktor individual yang terdiri dari:

- 1) Kemampuan dan keahlian;
- 2) Latar belakang;
- 3) Demografi;

b. Faktor psikologis yang terdiri dari:

- 1) Persepsi;
- 2) *Attitude*;
- 3) *Personality*;
- 4) Pembelajaran;
- 5) Motivasi;

c. Faktor organisasi yang terdiri dari:

- 1) Sumber daya;
- 2) Kepemimpinan;
- 3) Penghargaan;
- 4) Struktur;
- 5) *Job Design*.

Dari beberapa pendapat diatas, sampailah kepada pemahaman penulis bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan terdapat beberapa aspek/faktor baik dari karyawan itu sendiri maupun pengaruh dari organisasi dimana karyawan tersebut bekerja, apabila karyawan tersebut bekerja sesuai dengan kemampuan serta klasifikasi yang dipunyai dalam bidang pekerjaannya dan didukung oleh organisasi yang memperhatikan karyawan dengan baik.

Dalam peningkatan kinerja terdapat tujuh langkah yang dapat dilakukan menurut Mangkunegara (2016:22-23), sebagai berikut :

- a. Mengetahui adanya kekurangan dalam kinerja dapat dilakukan melalui tiga cara
- b. Mengenai kekurangan dan tingkat keseriusan. Untuk memperbaiki langkah tersebut, diperlukan beberapa informasi
- c. Mengidentifikasi masalah setepat mungkin
- d. Mengembangkan rencana tindakan untuk menanggulangi penyebab kekurangan tersebut
- e. Melakukan rencana tindakan tersebut
- f. Melakukan evaluasi apakah masalah tersebut teratasi atau belum
- g. Mulai dari awal, apabila perlu.

Setelah mengikuti langkah-langkah peningkatan kinerja, untuk mengoptimalkan kinerja karyawan salah satu cara yang digunakan untuk melihat perkembangan perusahaan adalah dengan cara melihat hasil penilaian kinerja. Sasaran yang menjadi objek kinerja adalah kecakapan, kemampuan karyawan dalam melaksanakan suatu pekerjaan atas tugas-tugasnya, dari hasil penilaian tersebut dapat dilihat seberapa besar kinerja perusahaan yang dicerminkan oleh kinerja karyawan.

2.1.1.3 Indikator Pengukuran Kinerja

Menurut Mangkunegara (2016:220) karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi adalah sebagai berikut:

- 1) Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi;
- 2) Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi;
- 3) Memiliki tujuan yang realistis;
- 4) Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya;
- 5) Memanfaatkan umpan balik (*feedback*) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukan;
- 6) Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

Kinerja karyawan juga dapat dilihat dari indikator-indikator dalam mengukur kinerja, menurut Robbins (2006:260) dalam Listiana (2017) terdapat lima indikator, sebagai berikut:

- 1) Kualitas
Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan
- 2) Kuantitas
Jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan
- 3) Ketepatan Waktu
Tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil keluaran (*output*) serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain
- 4) Efektivitas
Tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya
- 5) Kemandirian
Tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya. Kemandirian merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

2.1.2 Sumber Daya Manusia

Menurut Winidyaningrum (2010) sumber daya manusia adalah manusia yang bekerja dilingkungan suatu organisasi (sering disebut juga personil, tenaga kerja, pegawai atau karyawan). Atau potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya.

Menurut Mahmudi (2010) sumber daya manusia adalah potensi dan merupakan aset modal (non material/non finansial) di dalam organisasi, yang diwujudkan menjadi potensi nyata secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi.

Menurut Mardiasmo (2012) sumber daya manusia adalah manusia yang bekerja dilingkungan suatu organisasi (sering disebut juga personil, tenaga kerja, pegawai atau karyawan). Atau potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya.

Dari beberapa pengertian diatas dapat kita simpulkan bahwa sumber daya manusia merupakan faktor utama bagi keberlangsungan sebuah organisasi dan yang paling menentukan dalam mengukur keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Sumber daya manusia yang dimaksud adalah orang-orang yang siap pakai dan memiliki kemampuan dalam pencapaian tujuan organisasi.

2.1.2.1 Manfaat Sumber Daya Manusia

Menurut Winidyaningrum (2010) ada beberapa manfaat dari sumber daya manusia yang baik, diantaranya adalah :

1. Perencanaan, fungsi ini akan mengajarkan kepada setiap orang bahwa perencanaan merupakan bagian terpenting sebab tahap perencanaan ini menyita banyak waktu dalam proses manajemen

2. Untuk manajer SDM, perencanaan membuatnya harus menentukan program bagi karyawannya yang merupakan sumber dari SDM nya dimana karyawan memiliki fungsi sebagai sarana untuk mencapai sasaran dan tujuan dari perusahaan. Manajer juga akan mengatur orang-orang yang dapat menyelesaikan tugas dan kewajiban yang harus dibebankan kepada karyawan itu. Dalam setiap perusahaan karyawan memiliki tugas dan fungsinya masing-masing.
3. Pengorganisasian, ketika semua rencana sudah disusun, maka untuk melaksanakan semua hal yang telah direncanakan harus diorganisasikan atau dibicarakan.
4. Pengarahan, untuk dapat melakukan kegiatan yang telah direncanakan supaya dapat berjalan secara efektif maka diperlukan arahan dari manajer. Untuk perusahaan dan organisasi yang besar biasanya pengarahan bisa dilakukan oleh manajer itu sendiri, namun pengarahan itu dapat didelegasikan kepada orang lain yang memiliki wewenang untuk hal itu.
5. Pengendalian, fungsi pengendalian berguna dalam mengatur kegiatan agar semua kegiatan di dalam perusahaan dan organisasi bisa berjalan sesuai dengan rencana. Selain itu pengendalian juga dimaksudkan agar bisa mencari jalan keluar atau pemecahan ketika terjadi hambatan pelaksanaan kegiatan.

Sedangkan menurut Pasolong (2010), Manfaat Manajemen SDM yaitu tidak terlepas dari fungsi-frungsi SDM itu sendiri. Manfaat dari manajemen sumber daya manusia adalah selain bisa merencanakan apa yang sebenarnya ingin dicapai oleh perusahaan, perusahaan juga bisa melakukan pengorganisasian terhadap SDM yang mereka miliki.

Selain itu perusahaan bisa melakukan pengarahan kepada para karyawan yang menjadi sumber daya manusia yang ada di perusahaan itu agar lebih produktif dan lebih berkualitas dalam bekerja. Begitu pentingnya melakukan manajemen karyawan bagi sebuah perusahaan, jika ada perusahaan yang tidak berkembang dan tidak maju maka penting bagi perusahaan tersebut untuk segera melakukan manajemen SDM.

2.1.2.2 Indikator Sumber Daya Manusia

Salah satu institusi atau organisasi yang berperan dalam menghasilkan SDM adalah pendidikan. Mengacu kepada kebutuhan SDM dan terbukanya lapangan kerja menjadikan semakin banyaknya institusi pendidikan yang berupaya menghasilkan SDM yang handal. Untuk mengukur kualitas SDM dapat dilakukan dengan berbagai pendekatan, salah satu pendekatan adalah dengan melihat pengakuan akan kompetensi atau keahliannya. Pengakuan berarti sebuah pernyataan dari pihak lain yang dibuktikan dengan hasil karya atau proses pengembangan kemampuan, melalui proses pengembangan diri dan sebuah pengujian Sinambela (2012:64).

Salah satu institusi atau organisasi yang berperan dalam menghasilkan SDM adalah pendidikan. Mengacu kepada kebutuhan SDM dan terbukanya lapangan kerja menjadikan semakin banyaknya institusi pendidikan yang berupaya menghasilkan SDM yang handal Ruspina (2013). Untuk mengukur kualitas SDM dapat dilakukan dengan berbagai pendekatan, salah satu pendekatan adalah dengan melihat pengakuan akan kompetensi atau keahliannya. Pengakuan berarti sebuah pernyataan dari pihak lain yang dibuktikan dengan hasil karya atau proses pengembangan kemampuan, melalui proses pengembangan diri dan sebuah pengujian.

Winidiyaningrum (2010) mengungkapkan, penilaian dalam mengukur kualitas sumber daya manusia yang diharapkan mencakup sumber daya manusia yang memenuhi berbagai kriteria dalam ukuran-ukuran di atas yaitu meliputi:

1. Memiliki kesehatan yang baik serta kesegaran jasmani
2. Memiliki tingkat kehidupan yang layak dan manusiawi
3. Memiliki kemampuan Intelektual (Kecerdasan) Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan berbagai aktivitas berpikir, menalar, dan memecahkan masalah
4. Memiliki kemampuan pendidikan pada jenjang yang lebih tinggi
5. Memiliki tingkatan ragam dan kualitas pendidikan serta keterampilan yang relevan dengan memperhatikan dinamika lapangan kerja, baik yang tersedia di tingkat local, nasional maupun internasional.
6. Memiliki penguasaan bahasa, meliputi bahasa nasional, bahasa ibu (daerah) dan sekurang-kurangnya satu bahasa asing.
7. Memiliki pengetahuan dan keterampilan di bidang ilmu pengetahuan dan teknologi yang sesuai dengan tuntutan industrialisasi
8. Kemampuan Psikologis (mental) Kemampuan psikologis (mental) adalah kemampuan yang berkaitan dengan etika, perilaku, sikap, serta fungsi mental manusia secara ilmiah yang biasanya dikaitkan dengan kemampuan seseorang untuk memberi penilaian baik-buruk suatu keadaan/kondisi didalam melaksanakan pekerjaan.

2.1.3 Sistem Informasi Akuntansi

Tugas pengolahan data perusahaan dilaksanakan oleh sistem informasi akuntansi yang mengumpulkan data kegiatan perusahaan dan memprosesnya menjadi informasi yang berguna bagi pihak internal maupun eksternal perusahaan kecuali pesaing. Karakteristik sistem informasi akuntansi yaitu melaksanakan tugas yang diperlukan. Berpegang pada prosedur standar, menangani data yang rinci, berfokus pada data masa lampau, dan menyediakan informasi pemecah masalah yang minimal. Menurut Moscove dalam Baridwan (2011) sistem informasi akuntansi merupakan suatu komponen organisasi yang mengumpulkan, menggolongkan mengolah, menganalisis dan mengkomunikasikan informasi keuangan yang relevan untuk pengambilan keputusan kepada pihak-pihak luar. Hasil dari sistem informasi akuntansi yang diterima oleh

pemakai informasi harus mempunyai prinsip-prinsip yang harus dipegang oleh pemakai informasi yang dihasilkan tidak menyesatkan. Suatu sistem informasi akuntansi dapat dilakukan secara manual maupun secara komputerisasi tergantung dengan kebutuhan dan kondisi masing-masing suatu perusahaan, tetapi tetap berpedoman pada sebuah konsep akuntansi.

Sistem informasi akuntansi keuangan daerah adalah suatu sistem pengelompokan, pencatatan, dan pemrosesan aktivitas keuangan pemerintah daerah kedalam sebuah laporan keuangan sebagai suatu informasi yang dapat digunakan oleh pihak tertentu dalam pengambilan keputusan (Krismiaji, 2010).

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan pengertian Sistem Informasi Akuntansi adalah kumpulan sumberdaya seperti manusia dan peralatan yang diatur untuk mengubah data menjadi informasi. Informasi ini dikomunikasikan kepada berbagai pihak pengambil keputusan. Sistem Informasi Akuntansi mengkomunikasikan perubahan ini baik secara manual ataupun terkomputerisasi

2.1.3.1 Tujuan Sistem Informasi Akuntansi

Sistem Informasi Akuntansi mempengaruhi keputusan-keputusan organisasi.

Menurut Diana dan Setiawati (2011:5) tujuan sistem informasi akuntansi adalah :

1. Mengamankan harta/kekayaan perusahaan. Harta/kekayaan di sini meliputi kas perusahaan, persediaan barang dagangan; termasuk aset tetap perusahaan
2. Menghasilkan beragam informasi untuk pengambilan keputusan. Misal, pengelola toko swalayan memerlukan informasi mengenai barang apa yang diminati oleh konsumen
3. Menghasilkan informasi untuk pihak eksternal
4. Menghasilkan informasi untuk penilaian kinerja karyawan atau divisi
5. Menyediakan data masa lalu untuk kepentingan audit (pemeriksaan)

6. Menghasilkan informasi untuk penyusunan dan evaluasi anggaran perusahaan
7. Menghasilkan informasi yang diperlukan dalam kegiatan perencanaan dan pengendalian.

Mahsun (2014) juga menjelaskan ada beberapa tujuan di terapkannya sistem informasi akuntansi diantaranya yaitu:

1. Untuk memberikan informasi akuntansi yang cepat
2. Untuk menghasilkan informasi akuntansi yang efisien
3. Untuk menghasilkan informasi akuntansi yang dapat dipercayai keandalannya
4. Untuk memberikan informasi akuntansi yang berguna untuk perencanaan.

Sedangkan menurut Krismiaji (2010:33) tiga tujuan sistem informasi akuntansi antara lain:

1. Untuk memperbaiki informasi yang diberikan oleh sistem dalam kualitas, ketepatan waktu atau struktur dari informasi tersebut
2. Untuk memperbaiki pengendalian akuntansi dan pengecekan intern, yang berarti memperbaiki daya andal informasi akuntansi dan menyediakan catatan yang lengkap sebagai pertanggungjawaban dalam melindungi harta perusahaan
3. Untuk menurunkan biaya dalam menyelenggarakan catatan akuntansi.

2.1.3.2 Indikator Sistem Informasi Akuntansi

Menurut Krismiaji (2010) ada 6 indikator yang harus terpenuhi dalam sistem informasi akuntansi yang efektif yaitu terdiri dari :

1. Relevan, Informasi itu relevan jika mengurangi ketidakpastian, memperbaiki ketidakpastian, memperbaiki kemampuan pengambilan keputusan untuk membuat prediksi, mengkonfirmasi atau memperbaiki ekspektasi mereka sebelumnya
2. Dapat dipercaya, Informasi itu dapat dipercaya jika bebas dari kesalahan atau penyimpangan dan secara akurat mewakili kejadian atau aktivitas di organisasi
3. Lengkap, Informasi itu lengkap jika tidak menghilangkan aspek-aspek penting dari kejadian yang merupakan dasar masalah atau aktivitas-aktivitas yang diukurnya, Tepat waktu, Informasi itu tepat waktu jika diberikan pada saat yang tepat untuk memungkinkan pengambil keputusan menggunakannya dalam membuat keputusan
4. Mudah dipahami, Informasi itu dapat dipahami jika disajikan dalam bentuk yang dapat dipakai dan jelas

5. Dapat diuji kebenarannya, Informasi itu dapat diverifikasi jika dua orang dengan pengetahuan yang baik, bekerja secara independen dan masing-masing akan menghasilkan informasi yang sama.

Menurut Sutarman (2012) efektivitas dari informasi sistem akuntansi berbasis komputer memiliki beberapa indikator antara lain:

1. Memenuhi informasi yang diharapkan oleh *user* yang berasal dari sistem (termasuk pihak manajemen)
2. Mempertimbangkan kewajiban hukum yang sah
3. Dapat menyediakan laporan keuangan untuk pihak internal dan eksternal

2.2 Penelitian Sebelumnya

Beberapa penelitian sebelumnya yang berhubungan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut:

Dewantari (2019) meneliti mengenai Pengaruh Efektivitas Penerapan SIA, Pemanfaatan TI, Kesesuaian Tugas, dan Keahlian Pemakai Komputer pada Kinerja Karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa efektivitas penerapan sistem informasi akuntansi, pemanfaatan teknologi informasi, kesesuaian tugas dan keahlian pemakai komputer berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin tinggi efektivitas penerapan sistem informasi akuntansi, pemanfaatan teknologi informasi, kesesuaian tugas dan keahlian pemakai komputer, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Penelitian ini telah membuktikan bahwa efektivitas penerapan sistem informasi akuntansi, pemanfaatan teknologi, kesesuaian tugas dan keahlian pemakai komputer mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sehingga sangat mendukung konsep dari TAM, Teori TPC, dan Teori Kontingensi.

Utami (2017) meneliti mengenai kualitas sumber daya manusia, profesionalisme kerja, dan komitmen sebagai faktor pendukung peningkatan kinerja karyawan PDAM kabupaten jember. hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Kabupaten Jember, profesionalisme kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Kabupaten Jember dan komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Kabupaten Jember. Secara simultan kualitas sumber daya manusia, profesionalisme kerja, dan komitmen mendukung kinerja karyawan PDAM Kabupaten Jember.

Oktavianto (2013) meneliti mengenai pengaruh penerapan sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi dengan integritas karyawan dan budaya organisasi sebagai variabel pemoderasi (studi empiris bank perkreditan rakyat se karesidenan pati). Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan sistem informasi akuntansi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi dengan integritas karyawan dan budaya organisasi sebagai variabel pemoderasi (studi empiris bank perkreditan rakyat se-karesidenan pati).

Putra (2018) melakukan penelitian Pengaruh Efektivitas SIA dan Komitmen Organisasi Pada Kinerja Karyawan dengan *Locus Of Control* Sebagai Pemoderasi. Hasil penelitian menunjukan bahwa efektivitas sistem informasi akuntansi berpengaruh positif pada kinerja karyawan khususnya pada karyawan bagian kliring di Bank Peserta Kliring Kota Denpasar Bali. Komitmen organisasi berpengaruh positif pada kinerja karyawan, *Locus of control* tidak mampu memoderasi pengaruh efektivitas sistem informasi

akuntansi pada kinerja karyawan, Locus of control mampu memoderasi pengaruh komitmen organisasi pada kinerja karyawan bagian kliring di Bank Peserta Kliring Kota Denpasar Bali.

Darmawan (2017) melakukan penelitian mengenai Pengaruh Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi, Pengalaman Kerja Dan Kualitas Sumber Daya Manusia Bidang Akuntansi Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pada Koperasi Pegawai Negeri Di Kabupaten Karangasem. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel efektivitas pengendalian internal (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas laporan keuangan, variabel pengalaman kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas laporan keuangan, dan kualitas sumber daya manusia bidang Akuntansi (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas laporan keuangan.. Secara singkat dapat dilihat pada Tabel 2.1.

Tabel 2.1
Penelitian Sebelumnya

No	Judul / Nama Peneliti	Metode Analisis	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Pengaruh Efektivitas Penerapan SIA, Pemanfaatan TI, Kesesuaian Tugas, dan Keahlian Pemakai Komputer pada Kinerja	Analisis regresi linier berganda	efektivitas penerapan sistem informasi akuntansi, pemanfaatan teknologi informasi, kesesuaian tugas dan keahlian pemakai komputer berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin tinggi efektivitas penerapan	Adanya persamaan variabel independen, literatur bacaan yang dipakai	Memiliki perbedaan variabel independen dan perbedaan populasi dimana tempat

- | | | | | | |
|--|-------------------------------|--|--|--|------------|
| | Karyawan.
Dewantari (2019) | | sistem informasi akuntansi, pemanfaatan teknologi informasi, kesesuaian tugas dan keahlian pemakai komputer, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. | | penelitian |
|--|-------------------------------|--|--|--|------------|
-
- | | | | | | |
|----|---|---|---|--|---|
| 2. | <p>kualitas sumber daya manusia, profesionalisme kerja, dan komitmen sebagai faktor pendukung peningkatan kinerja karyawan PDAM kabupaten jember.</p> <p>Utami (2017)</p> | <p>Analisis regresi linier berganda</p> | <p>kualitas sumberdaya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Kabupaten Jember, profesionalisme kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Kabupaten Jember dan komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Kabupaten Jember. Secara simultan kualitas sumber daya manusia, profesionalisme kerja, dan komitmen mendukung kinerja karyawan PDAM Kabupaten Jember</p> | <p>Memiliki variabel dependen dan independen</p> | <p>Memiliki perbedaan variabel independen dan populasi dimana tempat penelitian</p> |
|----|---|---|---|--|---|
-
- | | | | | | |
|----|--|---|--|---|---|
| 3. | <p>Pengaruh penerapan sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi dengan</p> | <p>Analisis Regresi Linier Berganda</p> | <p>Penerapan sistem informasi akuntansi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi dengan integritas karyawan dan budaya organisasi sebagai variabel</p> | <p>Memiliki variabel Dependen yang sama</p> | <p>Memiliki perbedaan variabel independen dan populasi dimana</p> |
|----|--|---|--|---|---|

	integritas karyawan dan budaya organisasi sebagai variabel pemoderasi (studi empiris bank perkreditan rakyat se karesidenan pati)		pemoderasi (studi empiris bank perkreditan rakyat se karesidenan pati)		tempat penelitian
	Oktavianto (2013)				
4	Pengaruh Efektivitas SIA dan Komitmen Organisasi Pada Kinerja Karyawan dengan Locus Of Control Sebagai Pemoderasi. Putra (2018)	Analisis regresi linier sederhana	Efektivitas sistem informasi akuntansi berpengaruh positif pada kinerja karyawan khususnya pada karyawan bagian kliring di Bank Peserta Kliring Kota Denpasar Bali. Komitmen organisasi berpengaruh positif pada kinerja karyawan, Locus of control tidak mampu memoderasi pengaruh efektivitas sistem informasi akuntansi pada kinerja karyawan, Locus of control mampu memoderasi pengaruh komitmen organisasi pada kinerja karyawan bagian kliring di Bank Peserta Kliring Kota Denpasar Bali.	Memiliki variabel dependen dan independen yang sama	Memiliki perbedaan variabel dependen dan populasi dimana tempat penelitian

- | | | | | | |
|---|----------------------------------|---|---|---|--|
| 5. Pengaruh Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi, Dan Kualitas Sumber Daya Manusia Bidang Akuntansi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Koperasi Pegawai Negeri Di Kabupaten Karangasem Darmawan (2017) | Analisis regresi linier berganda | Efektivitas Informasi Akuntansi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, variabel pengalaman kerja (X2) dan kualitas sumber daya manusia bidang Akuntansi (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai | Sistem Akuntansi (X1) dan Kinerja Pegawai (X2) dan Kinerja Pegawai (X3) | Memiliki variabel dependen dan independen yang sama | Memiliki perbedaan populasi dimana tempat penelitian |
|---|----------------------------------|---|---|---|--|

Sumber : Data di olah (2020)

2.3 Kerangka Pemikiran

2.3.1 Hubungan Sumber Daya Manusia dengan Kinerja Individu

Sumber Daya Manusia merupakan aspek penting dalam perusahaan, organisasi dan instansi pemerintahan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Setiap perusahaan, organisasi dan instansi pemerintahan perlu memperhatikan manajemen sumber daya manusia agar mencapai kinerja yang lebih optimal karena kelangsungan setiap perusahaan, organisasi dan instansi pemerintahan tergantung pada kinerja karyawan. Dalam usaha untuk mencapai tujuan, setiap perusahaan, organisasi dan instansi pemerintah mengharapkan adanya kinerja yang tinggi dari setiap karyawannya (Soimah:2014).

Peningkatan kinerja dapat dipengaruhi dengan adanya Disiplin Kerja. Kinerja

pegawai merupakan perbandingan hasil kerja nyata pegawai dengan standar kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan, organisasi dan instansi pemerintahan. Konflik terhadap organisasi saat ini dianggap sebagai hal yang tidak dapat dihindarkan karena individu dan organisasi saling bergantung untuk mencapai satu tujuan yang diinginkan. Namun demikian, jangan sampai konflik dalam pekerjaan yang terjadi dapat merusak organisasi karena konflik yang tidak dikendalikan secara efektif dapat membuat keseimbangan dalam organisasi terganggu yang akhirnya pencapaian tujuan tidak tercapai. Kinerja akan sulit dicapai tanpa adanya disiplin kerja dari setiap pegawai yang ada di dalamnya. Karena tidak ada keberhasilan tanpa disiplin, disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini akan mendorong semangat kerja pegawai lebih tinggi lagi sehingga dengan demikian tujuan perusahaan, organisasi dan instansi perusahaan dapat terwujud.

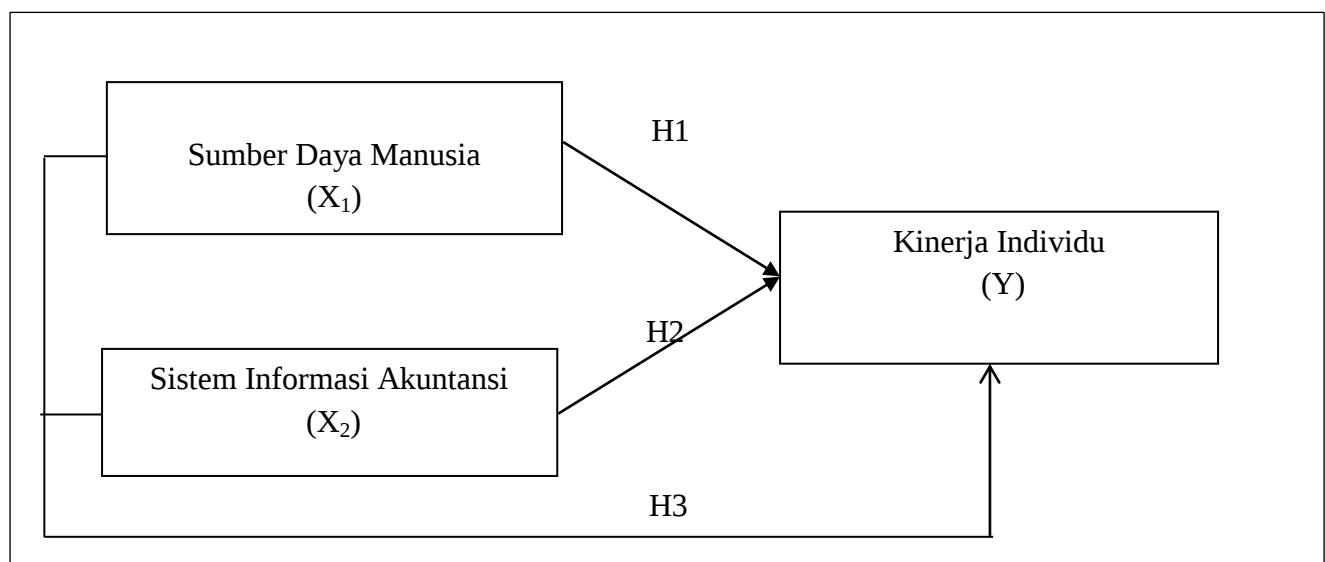
2.3.2 Hubungan Sistem Informasi Akuntansi dengan Kinerja Individu

Efektivitas Penerapan Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Karyawan Efektivitas berkaitan dengan relevansi suatu informasi dalam mendukung suatu proses bisnis, termasuk di dalamnya harus disajikan dalam waktu yang tepat, akurat, konsisten, dapat digunakan dan lengkap. Informasi yang diterima dengan tepat waktu dapat meningkatkan kualitas pengambilan keputusan. Peningkatan kinerja individu tidak akan tercapai jika penerapan sistem informasi yang tidak sesuai dengan kebutuhan pemakai (Sutarman, 2012).

Suatu sistem dinilai berjalan secara efektif, apabila mampu memenuhi kebutuhan dan keinginan berbagai pengguna yang ada dalam organisasi baik secara individual

maupun kelompok (Rahmi, 2013). Pengukuran kinerja individual melihat dampak teknologi sistem informasi terhadap efektivitas penyelesaian tugas, membantu meningkatkan kinerja dan menjadikan pemakainya lebih produktif dan kreatif. Efektivitas berpengaruh terhadap kinerja individual melalui penggunaan sistem informasi (Rismawati, 2007 dalam Damayanthi dan Sierrawati, 2012).

Winidyaningrum (2010) menyebutkan bahwa semakin efektif sistem informasi akuntansi akan membuat kinerja karyawan semakin tinggi. Efektivitas sistem informasi akuntansi merupakan suatu ukuran yang memberikan gambaran sejauh mana target dapat dicapai dari suatu kumpulan sumber daya yang diatur untuk mengumpulkan, memproses, dan menyimpan data elektronik, kemudian mengubahnya menjadi sebuah informasi yang berguna serta menyediakan laporan formal yang dibutuhkan dengan baik secara kualitas maupun. Kerangka pemikiran dapat terlihat pada Gambar 2.1.



Gambar 2.1: Kerangka Pemikiran

2.4 Hipotesis

Berdasarkan uraian sebelumnya, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian ini adalah :

- H₁ : Sumber daya manusia dan sistem informasi akuntansi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja individu PT. Garuda Indonesia Tbk. Cabang Banda Aceh
- H₂ : Sumber daya manusia secara parsial berpengaruh terhadap kinerja individu PT. Garuda Indonesia Tbk. Cabang Banda Aceh
- H₃ : Sistem informasi akuntansi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja individu PT. Garuda Indonesia Tbk. Cabang Banda Aceh

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Menurut Sekaran (2017: 152) desain penelitian adalah rencana struktur penelitian yang mengarahkan proses dan hasil penelitian sedapat mungkin menjadi valid, objektif, efisien, dan efektif. Desain penelitian dapat meliputi empat elemen yaitu:

3.1.1 Tujuan Studi

Tujuan studi ini adalah pengujian hipotesis, yaitu penelitian yang menjelaskan fenomena dalam bentuk pengaruh antar variabel. Penelitian ini bertujuan untuk menguji sumber daya manusia dan sistem informasi akuntansi berpengaruh terhadap kinerja individu PT. Garuda Indonesia Tbk. Cabang Banda Aceh

3.1.2 Jenis Investigasi

Penelitian ini bersifat kausalitas, yaitu tipe penelitian yang menyatakan ada pengaruh antara variabel independen yaitu sumber daya manusia dan penerapan sistem informasi akuntansi terhadap kinerja individu PT. Garuda Indonesia Tbk. Cabang Banda Aceh

3.1.3 Horizon waktu

Dalam penelitian ini horizon waktu yang digunakan adalah *one shot*, yaitu horizon waktu yang mengumpulkan data penelitian hanya dalam sekali kumpul.

3.1.1 Unit analisis

Unit analisis merujuk kepada kesatuan data yang dikumpulkan dalam penelitian ini. Kesatuan data yang dikumpulkan dalam penelitian ini adalah dalam bentuk kuesioner yang dibagikan kepada pegawai secara individu.

3.2 Populasi dan Sampel

Populasi penelitian ini adalah Populasi adalah jumlah keseluruhan dari unit analisis, yaitu objek yang akan diteliti poin (Sekaran, 2014:129). Sedangkan sampel adalah jumlah keseluruhan dari unit analisis, yaitu objek yang akan diteliti. Sedangkan sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti, suatu bagian dari populasi yang akan diteliti dan yang dianggap dapat menggambarkan populasinya (Arikunto, 2013). Populasi penelitian ini adalah seluruh kinerja individu PT. Garuda Indonesia Tbk. Cabang Banda Aceh yaitu sebanyak 32 orang.

Tabel 3.1
Populasi Penelitian

No	Bidang	Populasi
1	Manager	1
2	Sekretaris	1
3	Keuangan	7
4	HRD	7
5	Staf	16
Total		32

Sumber : PT. Garuda Indonesia Tbk. Cabang Banda Aceh, 2019

3.3 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini bersumber dari pengumpulan data primer dilakukan dengan cara membagikan kuesioner yang telah dipersiapkan kepada seluruh responden yaitu 32 karyawan. Kuesioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden (Arikunto, 2013). Pertanyaan yang digunakan dalam penelitian ini adalah tertutup yaitu pertanyaan yang dibuat berbentuk pilihan yang telah disediakan. Kuesioner tersebut selanjutnya disebarkan kepada seluruh responden.

Pertanyaan dan pernyataan dalam kuesioner untuk masing-masing variabel dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan skala likert yaitu skala yang tidak hanya mengelompokkan individu menurut katagori tertentu dan menentukan urutan kelompok, namun juga mengukur besaran (*magnetude*) perbedaan preferensi antar individu. Dimana jawaban masing-masing responden akan diberi skor dengan menggunakan 5 (lima) poin (Sekaran, 2014:129). Skala pengukuran dapat dilihat pada Tabel 3.2.

Tabel 3.2
Skala Pengukuran

No	Pilihan Jawaban	Skor
1	Sangat Tidak Setuju	1
2	Tidak Setuju	2
3	Kurang Setuju	3

4	Setuju	4
5	Sangat Setuju	5

Data diolah: 2020

3.4 Definisi dan Operasional Variabel

Definisi dan operasional variabel adalah bagaimana menemukan dan mengukur variabel-variabel tersebut dilapangan dengan merumuskan secara singkat dan jelas. Serta tidak menimbulkan berbagai tafsiran. Pertanyaan dan pernyataan dalam kuesioner untuk masing-masing variabel dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan skala likert yaitu skala yang tidak hanya mengelompokkan individu menurut kategori tertentu dan menentukan urutan kelompok, namun juga mengukur besaran (*magnitude*) perbedaan preferensi antar individu (Sekaran, 2017:117). Lebih jelas dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 3.3
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala	Item Pertanyaan
Variabel : Dependen				
Kinerja (Y)	Gambaran tingkat pelaksanaan kegiatan/program/kebijakan dalam sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi	mengenai pencapaian suatu mewujudkan yang	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan Waktu 4. Efektivitas 5. Kemandirian	likert 1 – 5

tertuang dalam *strategis planning* suatu organisasi
(Mardiasmo,2012)

Variabel : Independen

Sumber Daya Manusia (X ₁)	Manusia yang bekerja dilingkungan suatu organisasi (sering diebut juga personil, tenaga kerja, pegawai atau karyawan) (Winidyaningrum , 2010)	1. Memiliki kesehatan 2. Memiliki tingkat kehidupan yang layak 3. Memiliki kemampuan Intelektual (Kecerdasan) 4. Memiliki kemampuan pendidikan 5. Memiliki tingkatan ragam dan kualitas pendidikan 6. Memiliki penguasaan bahasa 7. Memiliki pengetahuan dan keterampilan 8. Kemampuan Psikologis (mental) baik-buruk suatu keadaan/kondisi didalam melaksanakan pekerjaan.	likert	1 – 8
		(Winidyaningrum , 2010)		

Sistem Informasi Akuntansi (X ₂)	Sistem informasi akuntansi keuangan daerah adalah suatu sistem pengelompokan, pencatatan, dan pemrosesan aktivitas keuangan pemerintah daerah kedalam sebuah laporan keuangan sebagai suatu informasi yang dapat digunakan oleh pihak tertentu dalam pengambilan keputusan (Krismiaji, 2010).	1. Relevan, 2. Dapat dipercaya, 3. Lengkap, Tepat waktu, 4. Mudah dipahami 5. Dapat diuji kebenarannya (Krismiaji,2010)	likert	1 – 5
--	---	--	--------	-------

Sumber : Data di olah (2020)

3.5 Teknik Analisis Data

Untuk menganalisa data, metode yang digunakan adalah metode regresi linier berganda. Regresi linear berganda ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen berdampak signifikan dan positif terhadap variabel dependen. Bentuk persamaan regresinya yaitu (Sugiyono, 2013:204) :

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Individu

a = Konstanta

b₁-b₂ = Koefisien Regresi

X_1 = Sumber Daya Manusia

X_2 = Sistem Informasi Akuntansi

e = Standar Error

3.6 Pengujian Data

Sebelum data diolah lebih lanjut, harus dilakukan uji validitas dan reliabilitas. Karena kuesioner sebagai instrumen pengumpulan data dalam penelitian ini harus diuji validitas dan reabilitas. Uji dilakukan untuk mengetahui konsistensi dan akurasi data yang dikumpulkan dari pengguna instrumen.

3.6.1 Pengujian Validitas

Validitas adalah derajat ketepatan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Uji validitas untuk mengukur sah atau valid tidaknya kuesioner dalam penelitian ini. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan *Uji Person Product Movement Coefficient of Corelation* dengan bantuan SPSS (*Statistical Package for Sosial Science*). Apabila $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$, maka item pertanyaan dinyatakan valid karena mempunyai koefisien korelasi diatas nilai kritis korelasi *product moment* yang memiliki tingkat signifikansi dibawah 5% (Sugiyono, 2013:103).

3.6.2 Pengujian Reliabilitas

Reliabilitas yaitu untuk menunjukkan sejauh mana alat ukur tetap konsisten bila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih. Dalam penelitian ini, metode yang digunakan pada uji reliabilitas adalah metode *Cronbach Alpha* (α) yang lazim digunakan untuk pengujian kuesioner. Untuk mengukur reliabilitas digunakan *coeffisien cronbath alpha* dengan koefisien alphanya lebih besar dari 0,60 (Sekaran, 2017:182).

3.7 Pengujian Hipotesis

Setelah dilakukan pengukuran variabel dalam penelitian ini maka dilakukan pengujian untuk setiap hipotesis. Untuk menentukan menerima atau menolak hipotesis yang diajukan, maka dilakukan uji koefisien untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, yaitu melihat dari uji beta.

1. Menentukan hipotesis dalam bentuk alternatif sebagai berikut :

$H_1 : \beta \neq 0$; Sumber daya manusia dan sistem informasi akuntansi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja individu PT. Garuda Indonesia Tbk. Cabang Banda Aceh

$H_2 : \beta \neq 0$; Sumber daya manusia secara parsial berpengaruh terhadap kinerja individu PT. Garuda Indonesia Tbk. Cabang Banda Aceh

$H_3 : \beta \neq 0$; Sistem informasi akuntansi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja individu PT. Garuda Indonesia Tbk. Cabang Banda Aceh

Untuk mengetahui seberapa besar variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen secara bersama-sama, digunakan uji koefisien determinasi (R^2). Nilai

koefisien determinasi terletak dalam interval $0 \leq R^2 \leq 1$. Apabila R^2 semakin mendekati 1, semakin besar proporsi sumbangan variabel independen secara bersama-sama dalam menjelaskan variabel dependen. Sebaliknya apabila R^2 semakin mendekati 0 berarti semakin kecil proporsi sumbangan variabel independen secara bersama-sama dalam menjelaskan variabel dependen.

2. Menentukan kriteria penerimaan dan penolakan hipotesis

Kriteria penerimaan dan penolakan hipotesis, jika :

Hipotesis 1 : $\beta_1 \neq 0$; Hipotesis diterima

Hipotesis 2 : $\beta_2 \neq 0$; Hipotesis diterima

Hipotesis 3 : $\beta_3 \neq 0$; Hipotesis diterima

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Dinas Kesehatan Kota Banda Aceh

Dinas Kesehatan Provinsi Aceh yang beralamat di Jl. Kulu II Suka Ramai, Blower - Baiturrahman, Kota Banda Aceh, 23116 dengan jumlah pegawai 95 orang. Dinas Kesehatan Kota Banda Aceh memiliki **Visi** yaitu **Aceh Sehat** artinya seluruh masyarakat di Kota Banda Aceh mempunyai kesempatan dan kemandirian untuk hidup dalam lingkungan dan dengan perilaku hidup sehat, memiliki kemampuan untuk menjangkau pelayanan kesehatan yang setinggi-tingginya.

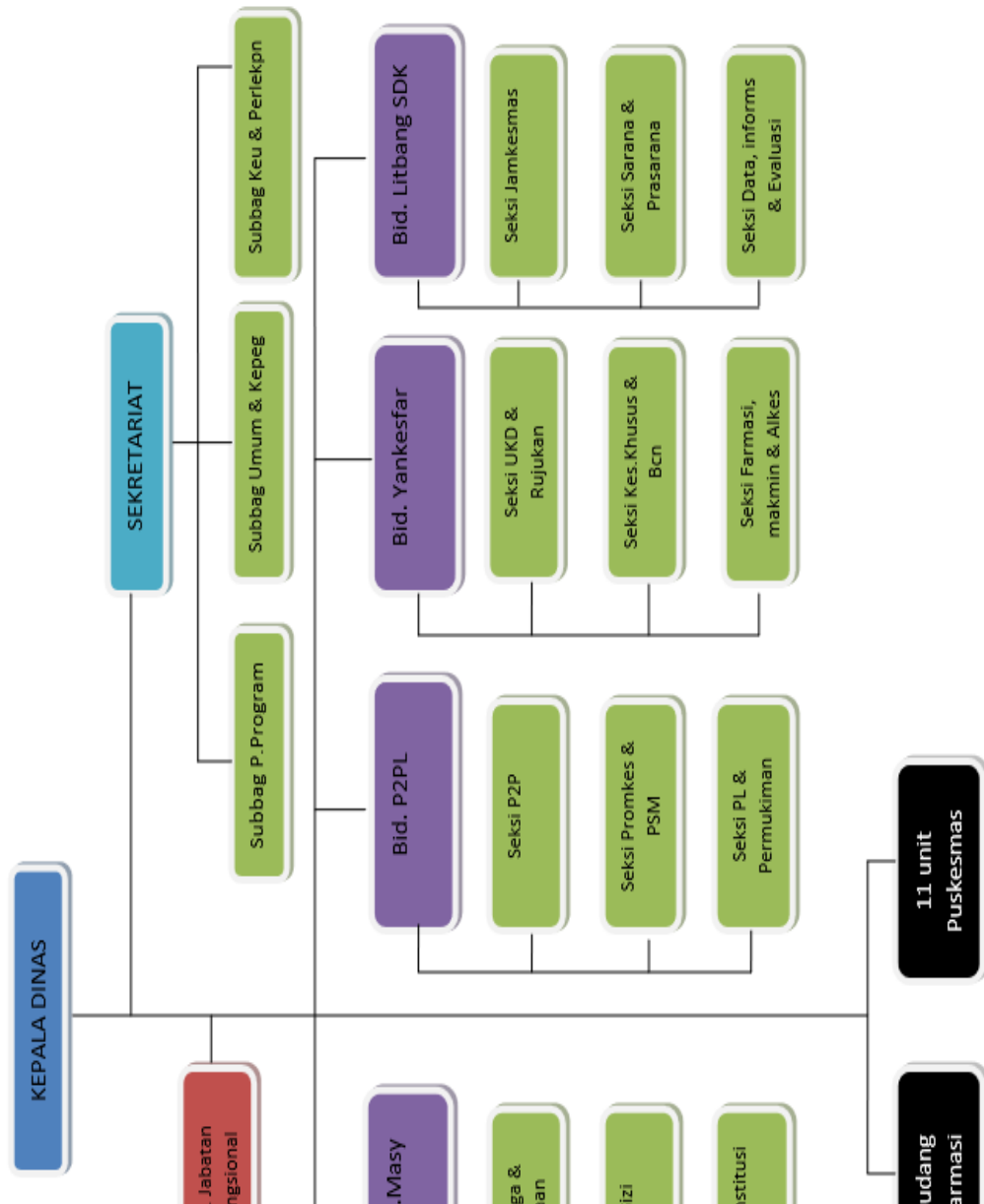
Misi Umum Pembangunan Kesehatan Aceh adalah adanya komitmen sektor kesehatan untuk menjamin pemerataan, keadilan, dan mutu pelayanan kesehatan bagi

seluruh masyarakat di Kota Banda Aceh melalui mobilisasi sumber daya yang dimiliki, Misi Khusus Pembangunan Sistem Informasi Kesehatan Kota Banda Aceh adalah adanya komitmen sektor Dinas kesehatan Kota Banda Aceh untuk mengembangkan dan meningkatkan sistem Data Terkomputerisasi guna menciptakan suatu Data yang Up to date.

Dinas Kesehatan mempunyai tugas melaksanakan tugas umum pemerintahan di bidang kesehatan sesuai dengan Peraturan Perundang-undangan. Berdasarkan Pasal 20 Qanun Kota Banda Aceh Nomor 2 Tahun 2008 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Perangkat Daerah Kota Banda Aceh, Tujuan Pembangunan Kesehatan sebagai salah satu upaya dalam pemenuhan hak dasar rakyat adalah mempermudah masyarakat di dalam memperoleh akses atas kebutuhan pelayanan kesehatan. Hal ini mengingat bahwa pembangunan kesehatan merupakan suatu investasi jangka panjang dalam kaitannya untuk mendukung peningkatan kualitas sumberdaya manusia dan pembangunan ekonomi yang kompetitif serta peningkatan kesejahteraan sosial yang pada akhirnya menjadi upaya penanggulangan kemiskinan. Untuk mendukung keberhasilan pencapaian sasaran dan kegiatan yang telah ditetapkan, Dinas Kesehatan Kota Banda Aceh didukung dengan sarana dan prasarana/aktiva tetap dengan nilai keseluruhan per 31.Desember 2011 sebesar Rp 62.376.883.214,-.3.725,-.

4.2 Struktur Organisasi Dinas Kesehatan Kota Banda Aceh

Dinas kesehatan Kota Banda Aceh juga memiliki struktur organisasi dan tugas pokok sesuai dengan jabatannya. Struktur organisasi Dinas Kesehatan Banda Aceh dapat dilihat pada Gambar 4.1.



Gambar 4.1. Struktur Organisasi Dinas Kesehatan Kota Banda

4.3 Karakteristik Responden

Pengumpulan data primer dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan kuesioner, yang disampaikan secara langsung oleh peneliti kepada para responden dalam hal ini yaitu seluruh Pegawai baik itu Pegawai Negeri Sipil maupun pegawai kontrak yang ada di Dinas Kesehatan Kota Banda Aceh yang berjumlah 95 orang, dan sampel penelitian ini berjumlah 95 pegawai. Peneliti mengambil kembali untuk selanjutnya ditabulasikan dan diolah menggunakan program SPSS versi 22.0. Lama waktu responden dalam mengembalikan kuesioner berbeda-beda, namun rata-rata responden mengembalikannya kurang dari satu minggu.

Dari jumlah kuesioner yang diedarkan kepada responden sebanyak 95 kuesioner, semuanya telah dikembalikan dengan tingkat pengembalian kuesioner mencapai 100%, seluruh kuesioner yang disebarkan kembali semuanya, sehingga sampel akhir penelitian berjumlah 95 ($n=95$). Karakteristik responden seperti terlihat pada Tabel 4.1.

Tabel 4.1
Karakteristik Responden

No	Uraian	Frekuensi	Persentase
1.	Jenis kelamin • Laki-laki • Perempuan	33 62	34,7% 65,3%
	Jumlah	95	100%
2.	Usia • 25 – 30 Tahun • 30 – 35 Tahun • > 35 tahun	7 31 57	7,4% 32,6% 60,0%
	Jumlah	95	100%
3.	Pendidikan Terakhir • SMA • DI/DII/DIII • S1 • Pasca Sarjana	2 82 9 2	2,1% 86,3% 9,5% 2,1%
	Jumlah	95	100%
4.	Masa Kerja • < 5 tahun • 5 – 10 tahun • 10 – 15 tahun • > 15 tahun	4 49 12	4,2% 51,6% 12,6%

		30	31,6%
Jumlah		95	100%

Berdasarkan Tabel 4.1, maka dapat dijelaskan bahwa 34,7% atau 33 orang berjenis kelamin laki-laki dan 65,3% atau 62 orang berjenis kelamin perempuan. 7 orang atau 7,4% berusia 25 – 30 tahun, 32,6% atau 31 orang berusia 30 – 35 tahun dan 57 orang atau 60% berumur lebih dari 35 tahun. Ditinjau dari pendidikan terakhir responden, diketahui bahwa dari seluruh responden penelitian tersebut 2 orang atau hanya 2,1% berpendidikan SMA, sebanyak 82 orang berpendidikan DI/DII/DIII (86,3%), Sarjana berjumlah 9 orang (9,5%), dan Pasca Sarjana (S2) berjumlah 2 orang (2,1%).

Dan jika dilihat dari masa kerjanya, 4 orang atau 4,2% dengan masa kerja kurang dari 5 tahun, 49 orang atau 51,6% dengan masa kerja 5-10 tahun, 12 orang atau 12,6% dengan masa kerja 10 – 15 tahun dan 30 orang atau 31,6% dengan masa kerja lebih dari 15 tahun.

4.4 Deskripsi Variabel

4.4.1 Kompetensi Sumber Daya Manusia

Variabel ini dijabarkan dalam 8 (delapan) pernyataan, terlihat pada Tabel 4.2.

Tabel 4.2
Kompetensi Sumber Daya Manusia

N O	Variabel	STS		TS		KS		S		SS		Mean
		Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	
1	2	3										4
1	Pegawai dalam pelaksanaan tugasnya memiliki kesehatan yang baik	0	0	0	0	0	0	31	32,6	64	67,4	4,67
2	Pegawai menerima upah yang sesuai, sehingga kehidupan memadai	0	0	0	0	0	0	40	42,1	55	57,9	4,58
3	Pegawai memiliki kemampuan Intelektual (Kecerdasan) yang dibutuhkan untuk melakukan berbagai aktivitas berpikir, menalar, dan memecahkan masalah	0	0	0	0	0	0	31	32,6	64	67,4	4,67
4	Pegawai memiliki pendidikan yang tinggi	0	0	0	0	0	0	34	35,8	61	64,2	4,64
5	Kami sering diberikan pelatihan untuk lebih meningkatkan ragam dan kualitas pendidikan serta	0	0	0	0	0	0	59	62,1	36	37,9	4,38

	keterampilan yang relevan, baik yang tersedia di tingkat lokal, nasional maupun internasional											
6	Pegawai memiliki penguasaan bahasa, meliputi bahasa nasional, bahasa ibu (daerah) dan sekurang-kurangnya satu bahasa asing	0	0	0	0	0	0	31	32,6	64	67,4	4,67
7	Latar belakang pendidikan, pengetahuan dan keterampilan kami sesuai dengan tuntutan industrialisasi	0	0	0	0	0	0	67	70,5	28	29,5	4,29
8	Kami sering mendapatkan pelatihan psikologis, kemampuan yang berkaitan dengan etika, perilaku, sikap, serta fungsi mental manusia secara ilmiah yang biasanya dikaitkan dengan kemampuan seseorang untuk memberi penilaian baik-buruk suatu	0	0	0	0	0	0	31	32,6	64	67,4	4,67

	keadaan/kondisi didalam melaksanakan pekerjaan.											
Rerata												4.574

Berdasarkan Tabel 4.3, maka dapat dijelaskan bahwa variabel kompetensi sumber daya manusia diperoleh nilai rerata sebesar 4,574 yang bermakna bahwa responden dalam penelitian ini menyatakan setuju jika Latar belakang pendidikan, pengetahuan dan keterampilan kami sesuai dengan tuntutan industrialisasi.

4.4.2 Sistem Informasi Akuntansi

Variabel ini dijabarkan dalam 5 (lima) pernyataan, hal ini terlihat seperti pada Tabel 4.3.

Tabel 4.3
Sistem Informasi Akuntansi

N O	Variabel	STS		TS		KS		S		SS		Mean
		Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	
1	2	3										4
1	Informasi yang dibuat oleh Dinas Kesehatan telah relevan	0	0	0	0	0	0	67	70,5	28	29,5	4,29

2	Informasi yang dikeluarkan oleh Dinas kesehatan dapat dipercaya, bebas dari kesalahan atau penyimpangan dan secara akurat mewakili kejadian atau aktivitas di organisasi	0	0	0	0	0	0	40	42,1	55	57,9	4,58
3	Informasi yang dilaporkan telah lengkap, tidak menghilangkan aspek-aspek penting dari kejadian yang merupakan dasar masalah atau aktivitas-aktivitas yang diukurnya	0	0	0	0	0	0	44	46,3	51	53,7	4,54
4	Informasi mudah dipahami, disajikan dalam bentuk yang dapat dipakai dan jelas	0	0	0	0	0	0	62	65,3	33	34,7	4,35
5	Informasi yang dilaporkan, dapat diuji kebenarannya dan	0	0	0	0	0	0	30	31,6	65	68,4	4,68

	dapat diverifikasi											
Rerata												4,488

Berdasarkan Tabel 4.3, maka dapat dijelaskan bahwa variabel efektivitas sistem informasi akuntansi diperoleh nilai rerata sebesar 4,488 yang bermakna bahwa responden dalam penelitian ini menyatakan setuju jika Informasi yang dibuat oleh Dinas Kesehatan telah relevan.

4.4.3 Kinerja

Variabel kinerja ini dijabarkan dalam 5 (lima) pernyataan, rangkumannya. Seperti terlihat pada Tabel 4.4.

Tabel 4.4
Kinerja

N O	Variabel	STS		TS		KS		S		SS		Mean
		Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	
1	2	3										4
1	Selalu ada pengukuran kinerja, untuk membantu memperbaiki praktik manajemen	0	0	0	0	0	0	21	22,1	74	77,9	4,779
2	Diterapkannya akuntabilitas kinerja dengan memberikan tanggung jawab secara eksplisit dan pemberian bukti atas suatu keberhasilan atau	0	0	0	0	0	0	31	32,6	64	67,4	4,674

	kegagalan											
3	Diberikan materi dasar untuk melakukan perencanaan kebijakan dan pengendalian	0	0	0	0	0	0	59	62,1	36	37,9	4,379
4	Adanya informasi yang esensial sehingga memungkinkan bagi manajemen untuk melakukan pengendalian kinerja disemua level organisasi	0	0	0	0	0	0	31	32,6	64	67,4	4,674
5	Adanya pemberian kompensasi kepada staf	0	0	0	0	0	0	31	32,6	64	67,4	4,674
Rerata												7,726

Berdasarkan Tabel 4.4, maka dapat dijelaskan bahwa variabel individual diperoleh nilai rerata sebesar 4,7,726 yang bermakna bahwa responden dalam penelitian ini menyatakan setuju jika Selalu ada pengukuran kinerja, untuk membantu memperbaiki praktik manajemen.

4.5 Hasil Pengujian Data

4.5.1 Pengujian Instrumen

a. Uji Validitas

Uji validitas untuk mengukur sah atau valid tidaknya kuesioner dalam penelitian ini. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan

dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat. Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan *Uji Person Product Movement Coefficient of Corelation* dengan bantuan SPSS (*Statistical Package for Sosial Science*). Untuk penjelasan selengkapnya dapat dilihat pada Tabel 4.5 bahwa hasil pengujian nilai kritis untuk mengukur kedua variabel dalam penelitian ini adalah 0,202. Maka item pertanyaan dinyatakan valid karena mempunyai koefisien korelasi diatas nilai kritis korelasi *product moment*. Seperti terlihat pada Tabel 4.5.

Tabel 4.5
Hasil Uji Validitas

No	Pernyataan	Variabel	Koefisien Korelasi	Nilai Kritis 5% (df = N-2)	Keterangan
1	A1	X ₂	0,723	0,202	Valid
2	A2		0,464	0,202	Valid
3	A3		0,723	0,202	Valid
4	A4		0,262	0,202	Valid
5	A5		0,326	0,202	Valid
6	A6		0,723	0,202	Valid
7	A7		0,587	0,202	Valid
8	A8		0,723	0,202	Valid
9	B1	X ₁	0,557	0,202	Valid

10	B2	Y	0,637	0,202	Valid
11	B3		0,489	0,202	Valid
12	B4		0,385	0,202	Valid
11	B5		0,502	0,202	Valid
12	C1		0,356	0,202	Valid
13	C2		0,706	0,202	Valid
14	C3		0,786	0,202	Valid
15	C4		0,670	0,202	Valid
16	C5		0,728	0,202	Valid

Berdasarkan Tabel 4.5 dapat dijelaskan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini semuanya memiliki tingkat signifikansi dibawah 5%, maka item pernyataan dinyatakan valid, karena nilai $r\text{-hitung} > \text{nilai } r\text{-tabel}$. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 95 responden, jadi nilai $r\text{-tabel}$ nya adalah 0,202, dan semua hasil dari kedua variabel mendapat nilai koefesien korelasi lebih dari 0,202. Sehingga semua pertanyaan yang terkandung dalam kuesioner penelitian ini dinyatakan valid untuk dilakukan penelitian selanjutnya yang lebih mendalam.

b. Uji Reliabilitas

Untuk menilai kehandalan kuesioner yang digunakan, maka dalam penelitian ini digunakan uji reliabilitas *cronbach alpha* yang lazim digunakan untuk pengujian kuesioner dalam penelitian ilmu sosial. Analisis ini digunakan untuk menafsirkan korelasi

antara skala yang dibuat dengan skala variabel. Pengujian reliabilitas dimaksudkan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten juga dilakukan secara statistik yaitu dengan menghitung besarnya *Cronbach Alpha* dengan bantuan program SPSS versi 23.0. seperti terlihat pada tabel 4.6.

Tabel 4.6
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Jumlah Item	Alpha	Keterangan
Kompetensi Sumber Daya Manusia (X ₁)	8	0,666	Reliabel
Sistem Informasi Akuntansi (X ₂)	5	0,604	Reliabel
Kinerja (Y)	5	0,755	Reliabel

Berdasarkan Tabel 4.6, maka pengujian reliabilitas dengan *cronbach alpha* terhadap 12 pernyataan yang telah dinilai jawabannya, maka dapat dilihat bahwa alpha untuk variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia nilainya 0,666, Sistem Informasi Akuntansi 0,604 dan Kinerja nilainya 0,755, karena memiliki nilai $> 0,6$, mengacu kepada syarat suatu instrumen dikatakan reliabel memiliki $\alpha > 0,6$, maka kuesioner penelitian ini dinyatakan reliabel untuk dilakukan penelitian selanjutnya yang lebih mendalam.

4.5.2 Regresi Linier Berganda

Untuk melihat pengaruh kompetensi sumber daya manusia dan penerapan sistem informasi akuntansi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Banda Aceh, menggunakan regresi linier berganda. Seperti pada Tabel 4.7.

Tabel 4.7
Pengaruh Variabel Independen terhadap variabel Dependent

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.991	2.120		.939	.350
x1	.415	.081	.095	8.423	.158
x2	.736	.083	.830	12.433	.000

a. Dependent Variable: Y

Dari hasil perhitungan statistik dengan menggunakan bantuan program SPSS seperti terlihat pada tabel diatas, maka diperoleh persamaan regresi untuk pengaruh kompetensi sumber daya manusia dan penerapan sistem informasi akuntansi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Banda Aceh. Persamaannya dapat kita lihat sebagai berikut:

$$Y = 1,991 + 0,415X_1 + 0.736X_2 + e$$

Berdasarkan persamaan regresi tersebut dapat diketahui bahwa :

- a. Konstanta (a) sebesar 1,991, artinya jika kompetensi sumber daya manusia dan penerapan sistem informasi akuntansi dianggap konstan, maka Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Banda Aceh sebesar 1,991.
- b. Koefesien regresi kompetensi sumber daya manusia sebesar 0,415 satuan, artinya setiap kenaikan kompetensi sumber daya manusia sebesar 100%, maka akan meningkatkan kinerja sebesar 41,5%, dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan

- c. Koefesien regresi penerapan sistem informasi akuntansi berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Banda Aceh, pengaruhnya sebesar 0,736 satuan, artinya apabila terjadi peningkatan kompetensi sumber daya manusia sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Banda Aceh sebesar 0,736 satuan atau 73,6%, dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan.

4.5.3 Hasil Pengujian Hipotesis

Hasil pengujian hipotesis merupakan jawaban untuk ketiga rumusan masalah dalam penelitian ini. Hasil pengujian hipotesis akan dipaparkan sebagai berikut:

1. Hasil Pengujian Hipotesis Pertama

Berdasarkan tabel 4.7, terlihat nilai β_1 sebesar 0,415 dan β_2 sebesar 0,736 (nilai $t = 1,2 \neq 0$), maka H_a diterima (H_o , ditolak). Artinya kompetensi sumber daya manusia dan penerapan sistem informasi akuntansi secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Banda Aceh.

2. Hasil Pengujian Hipotesis Kedua

Berdasarkan tabel 4.7, terlihat nilai β_1 sebesar 0,415 ($\beta_1 \neq 0$), maka H_a diterima (H_o , ditolak). Artinya kompetensi sumber daya manusia secara parsial berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Banda Aceh.

3. Hasil Pengujian Hipotesis Ketiga

Berdasarkan tabel 4.7, terlihat nilai sebesar 0,736 ($\beta_2 \neq 0$), maka H_a diterima (H_o , ditolak). Artinya penerapan sistem informasi akuntansi secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Banda Aceh.

4.5.4 Koefisien Determinasi

Hasil pengolahan data juga menunjukkan hubungan antara variabel predictor dengan kriteriumnya. Hal ini dapat dilakukan dengan melihat nilai koefisien korelasi/koefisien determinasi yang dihasilkan oleh sebuah persamaan regresi yang dapat dilihat pada tabel 4.9.

Tabel 4.9

Model Summary ^b							
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics		
					R Square Change	F Change	Sig. F Change
1	.801 ^a	.642	.634	.90435	.642	82.359	.000

a. Predictors: (Constant), x2, x1

b. Dependent Variable: Y

Nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,801 menunjukkan bahwa korelasi atau hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen sebesar 80,1%. Artinya variabel dependen memiliki hubungan yang kuat dengan variabel independen, karena persentasenya diatas 50%.

Koefesien Determinasi (R^2) sebesar 0,642 artinya sebesar 64,2 % perubahan-perubahan dalam variabel terikat (kinerja) dapat dijelaskan oleh kedua variabel independen dalam penelitian ini yaitu kompetensi sumber daya manusia dan penerapan sistem informasi akuntansi. Sedangkan sisanya 35,8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak ada dalam variabel penelitian ini.

4.6 Pembahasan

4.6.1 Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian statistik, didapat nilai signifikan sebesar 0,415 [$\beta_i = I = 1,2) \neq 0$]. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kompetensi sumber daya manusia dan penerapan sistem informasi akuntansi secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Banda Aceh. Dengan demikian hipotesis pertama (H_1) yang menyatakan bahwa kompetensi sumber daya manusia dan penerapan sistem informasi akuntansi secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Banda Aceh dapat diterima.

4.6.2 Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil pengujian statistik, variabel efektivitas sistem informasi akuntansi memiliki nilai signifikan $0,415 \neq 0$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kompetensi sumber daya manusia secara parsial berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Banda Aceh. Dengan demikian hipotesis kedua (H_2) yang menyatakan bahwa kompetensi sumber daya manusia secara parsial berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Banda Aceh dapat diterima.

Pengaruh tersebut bermakna bahwa jika nilai kompetensi sumber daya manusia tinggi maka manajemen instansi pasti akan menjadi lebih baik, dan ini dapat memberikan pengaruh positif terhadap kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Banda Aceh. Sebaliknya jika nilai kompetensi sumber daya manusia rendah maka manajemen instansi akan memburuk.

4.6.3 Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Individual

Berdasarkan hasil pengujian statistik, variabel penerapan sistem informasi akuntansi memiliki nilai signifikan $0,736 \neq 0$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel penerapan sistem informasi akuntansi terbukti berpengaruh terhadap kinerja individual. Dengan demikian hipotesis kedua (H_3) yang menyatakan bahwa penerapan sistem informasi akuntansi berpengaruh terhadap kinerja individual dapat diterima.

Pengaruh tersebut bermakna bahwa jika nilai efektivitas sistem informasi akuntansi tinggi maka produktivitas kerja menjadi optimal, dan ini dapat memberikan pengaruh positif terhadap kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Banda Aceh. Sebaliknya jika nilai efektivitas sistem informasi akuntansi rendah maka produktivitas kerja menjadi menurun.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan yaitu:

1. Kompetensi sumber daya manusia dan penerapan sistem informasi akuntansi secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Banda Aceh.
2. Kompetensi sumber daya manusia secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Banda Aceh sebesar 0,415.
3. Penerapan sistem informasi akuntansi secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Banda Aceh sebesar 0,736.

5.2 Saran

Berdasarkan keterbatasan penelitian yang telah dipaparkan diatas, maka penelitian memberikan beberapa saran untuk penelitian selanjutnya sebagai berikut:

1. Mengenai responden, agar penelitian dapat dikatakan lebih representatif, maka diharapkan dalam penelitian selanjutnya, kapasitas nya lebih luas tidak hanya pada Dinas kesehatan Kota Banda Aceh saja.
2. Menambahkan variabel penelitian sehingga penelitian dapat lebih meyakinkan

DAFTAR PERPUSTAKAAN

- Rahman, Muh. Akil, Dkk.(2016). “Transparansi Dan Akuntabilitas Pengelolaan Keuangan Alokasi Dana Desa (Add) Dalam Pencapaian Good Governance”. *Jurnal Akuntansi Islam Negeri Alauddin Makassar*.
- Wida, P., & Rina, M. 2016. Analisis Pengaruh Pengalaman Keuangan Dan Tingkat Pendapatan Terhadap Perilaku Keuangan Keluarga Di Kecamatan Purwokerto Timur, *BENEFIT Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 1(2), 141-148
- Ardhana, YM Kusuma 2012. *PHP Mnyelesaikan Website 30 Juta*. Jakarta: Jasakom
- Egi Primayoga. 2019. Ladang Basah korupsi Dana Desa. Melalui <https://beritagar.Id/article/berita/ladang-basah-korupsi-dana-desa>. Di akses pada 02-03- 2019.
- Fitri. 2019. Pengaruh Transparansi dan Akuntabilitas Terhadap Pengelolaan keuangan Desa. *Jurnal Ilmiah Bisnis, Pasar Modal, dan UMKM*. Vol. 2 No. 1.
- Mahmudi. 2016. Analisis Laporan keuangan Pemerintah Daerah. Yogyakarta: UPP STIM YKPN
- Mardiasmo. (2011). *Akuntansi Sektor Publik*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Medina, F. 2012. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Transparansi Informasi Keuangan Pada Situs Resmi Pemerintah Daerah Di Indonesia. *Universitas Indonesia*
- Muindro Renyowijoyo. 2013. *Akuntansi Sektor Publik*. Jakarta : Mitra Wacana Media
- Sikula (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga
- Solekhan, 2014, *Penyelenggaraan Pemerintahan Desa Berbasis Partisipasi Masyarakat*, Setara. Press, Malang
- Sutrawati, Kadek. (2016). Peran Perangkat Desa Dalam Akuntabilitas. Pengelolaan Dana Desa (Studi Kasus Pada Desa Pudaria Jaya. *Jurnal Ilmu Ekonomi*. Vol.2 No.1.
- Tuanakotta, Theodorus M. (2014). *Audit Berbasis ISA (International Standards on Auditing)*. Salemba Empat, Jakarta.

Tugiman, Hiro. 2014. Pandangan Baru Internal Auditing. Kanisius:Yogyakarta.

Wijaya. David. 2018. Akuntansi Desa. Yogyakarta: Penerbit Gava Media.

Yuliansyah, dan Rusmianto. 2016. Akuntansi Desa. Jakarta; Salemba Empat.

LAMPIRAN 1

KUESIONER

**PENGARUH SUMBER DAYA MANUSIA DAN SISTEM INFORMASI
AKUNTANSI TERHADAP KINERJA INDIVIDU PT. GARUDA INDONESIA Tbk.
CABANG BANDA ACEH**

- A. Penelitian ini semata-mata bersifat ilmiah untuk mendapatkan data bagi penulisan skripsi pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah. Saya sangat menghargai bantuan saudara/i yang telah menjawab semua pertanyaan dengan kondisi yang berlaku pada diri saudara/i sendiri. Berilah tanda (✓) pada jawaban yang sesuai dengan pilihan saudara/i.

No. Responden: (diisi oleh Penulis)

B. Karakteristik Responden

1. Jenis Kelamin Anda

☐

Pria

☐

Wanita

2. Usia Anda:

☐

< 25 tahun

☐

26 – 30 Tahun

☐

31– 35 Tahun

☐

36 – 40 tahun

☐

> 40 Tahun

3. Pendidikan Terakhir

☐

SMA

☐

S1

☐

DI / DII / DIII

☐

Pasca Sarjana

4. Masa kerja

☐

< 1 tahun

☐

3 – 5 tahun

☐

> 5 tahun

- C. Untuk setiap pertanyaan dibawah ini, berilah tanda (✓) pada pilihan mengenai sejauh mana saudara/i setuju dengan pernyataan – pernyataan yang diberikan tersebut. Untuk lebih sistematis terhadap jawaban yang akan diberikan, maka disediakan 70system70tive jawaban yakni sebagai berikut :

Alternatif Pilihan :

- (1) Sangat Tidak Setuju (STS)
- (2) Tidak Setuju (TS)
- (3) Kurang Setuju (KS)
- (4) Setuju (S)
- (5) Sangat Setuju (SS)

Sumber Daya Manusia (X1)

NO	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1	Pegawai dalam pelaksanaan tugasnya memiliki kesehatan yang baik					
2	Pegawai menerima upah yang sesuai, sehingga kehidupan memadai					
3	Pegawai memiliki kemampuan Intelektual (Kecerdasan) yang dibutuhkan untuk melakukan berbagai aktivitas berpikir, menalar, dan memecahkan masalah					
4	Pegawai memiliki pendidikan yang tinggi					
5	Kami sering diberikan pelatihan untuk lebih meningkatkan ragam dan kualitas pendidikan serta keterampilan yang relevan, baik yang tersedia di tingkat lokal, nasional maupun internasional					
6	Pegawai memiliki penguasaan bahasa, meliputi bahasa nasional, bahasa ibu (daerah) dan sekurang-kurangnya satu bahasa asing					
7	Latar belakang pendidikan, pengetahuan dan keterampilan kami sesuai dengan tuntutan industrialisasi					
8	Kami sering mendapatkan pelatihan psikologis, kemampuan yang berkaitan dengan etika, perilaku, sikap, serta fungsi mental manusia secara ilmiah yang biasanya dikaitkan dengan kemampuan seseorang untuk memberi penilaian baik-buruk suatu keadaan/kondisi didalam melaksanakan pekerjaan.					

Sistem Informasi Akuntansi (X₂)

NO	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1	Informasi yang dibuat oleh PT. Garuda Indonesia Tbk. Cabang Banda Aceh telah relevan					
2	Informasi yang dikeluarkan oleh PT. Garuda Indonesia Tbk. Cabang Banda Aceh dapat dipercaya, bebas dari kesalahan atau penyimpangan dan secara akurat mewakili kejadian atau aktivitas di organisasi					
3	Informasi yang dilaporkan telah lengkap, tidak menghilangkan aspek-aspek penting dari kejadian yang merupakan dasar masalah atau aktivitas-aktivitas yang diukurnya					
4	Informasi mudah dipahami, disajikan dalam bentuk yang dapat dipakai dan jelas					
5	Informasi yang dilaporkan, dapat diuji kebenarannya dan dapat diverifikasi					

Kinerja (Y)

NO	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1	Aktifitas yang dilakukan Para pegawai mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara yang ideal dari penampilan aktifitas ataupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktifitas					
2	Para karyawan telah menyelesaikan pekerjaannya sesuai siklus aktifitas sesuai dengan yang telah direncanakan					
3	Para karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu. Tidak menunda-nunda					
4	Pekerjaan yang diberikan telah sesuai dengan tupoksi dan latar belakang pendidikan pegawai					
5	Karyawan dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa minta bantuan bimbingan dari pengawas atau meminta turut campurnya pengawas untuk menghindari hasil yang merugikan					

Frequency Table

a1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.0	17	53.1	53.1	53.1
	5.0	15	46.9	46.9	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

a2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.0	13	40.6	40.6	40.6
	5.0	19	59.4	59.4	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

a3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.0	15	46.9	46.9	46.9
	5.0	17	53.1	53.1	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

a4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.0	18	56.3	56.3	56.3
	5.0	14	43.8	43.8	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

a5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.0	14	43.8	43.8	43.8
	5.0	18	56.3	56.3	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

b1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.0	14	43.8	43.8	43.8
	5.0	18	56.3	56.3	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

b2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.0	15	46.9	46.9	46.9
	5.0	17	53.1	53.1	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

b3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.0	18	56.3	56.3	56.3
	5.0	14	43.8	43.8	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

b4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.0	19	59.4	59.4	59.4
	5.0	13	40.6	40.6	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

b5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.0	16	50.0	50.0	50.0
	5.0	16	50.0	50.0	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

b6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.0	19	59.4	59.4	59.4
	5.0	13	40.6	40.6	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

b7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.0	16	50.0	50.0	50.0
	5.0	16	50.0	50.0	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

b8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.0	16	50.0	50.0	50.0
	5.0	16	50.0	50.0	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

c1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.0	13	40.6	40.6	40.6
	5.0	19	59.4	59.4	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

c2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.0	13	40.6	40.6	40.6
	5.0	19	59.4	59.4	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

c3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.0	15	46.9	46.9	46.9
	5.0	17	53.1	53.1	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

c4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.0	17	53.1	53.1	53.1
	5.0	15	46.9	46.9	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

c5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.0	4	12.5	12.5	12.5
	4.0	20	62.5	62.5	75.0
	5.0	8	25.0	25.0	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

Correlations

Correlations							
		a1	a2	a3	a4	a5	X1
a1	Pearson Correlation	1	.139	-.122	-.197	-.308	.4
	Sig. (2-tailed)		.447	.507	.279	.087	.2
	N	32	32	32	32	32	
a2	Pearson Correlation	.139	1	.243	.088	.297	.68
	Sig. (2-tailed)	.447		.180	.631	.099	.0
	N	32	32	32	32	32	
a3	Pearson Correlation	-.122	.243	1	.197	.181	.58
	Sig. (2-tailed)	.507	.180		.279	.320	.0
	N	32	32	32	32	32	
a4	Pearson Correlation	-.197	.088	.197	1	.270	.53
	Sig. (2-tailed)	.279	.631	.279		.135	.0
	N	32	32	32	32	32	
a5	Pearson Correlation	-.308	.297	.181	.270	1	.56
	Sig. (2-tailed)	.087	.099	.320	.135		.0
	N	32	32	32	32	32	
X1	Pearson Correlation	.202	.687**	.586**	.530**	.561**	
	Sig. (2-tailed)	.268	.000	.000	.002	.001	
	N	32	32	32	32	32	

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

Correlations

Correlations										
		b1	b2	b3	b4	b5	b6	b7	b8	X2
b1	Pearson Correlation	1	-.323	.143	.345	.378 [*]	.088	.252	.126	.460 [*]
	Sig. (2-tailed)		.071	.435	.053	.033	.631	.164	.492	.008 [*]
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32
b2	Pearson Correlation	-.323	1	.197	.394 [*]	-.063	.012	.063	.063	.408 [*]
	Sig. (2-tailed)	.071		.279	.025	.733	.948	.733	.733	.088 [*]
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32
b3	Pearson Correlation	.143	.197	1	.168	.000	.297	.378 [*]	.000	.500 [*]
	Sig. (2-tailed)	.435	.279		.357	1.000	.099	.033	1.000	.004 [*]
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32
b4	Pearson Correlation	.345	.394 [*]	.168	1	.191	.093	.318	.191	.618 [*]
	Sig. (2-tailed)	.053	.025	.357		.295	.612	.076	.295	.008 [*]
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32
b5	Pearson Correlation	.378 [*]	-.063	.000	.191	1	.318	.500 ^{**}	.625 ^{**}	.678 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.033	.733	1.000	.295		.076	.004	.000	.008 [*]
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32
b6	Pearson Correlation	.088	.012	.297	.093	.318	1	.445 [*]	-.064	.500 [*]
	Sig. (2-tailed)	.631	.948	.099	.612	.076		.011	.729	.004 [*]
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32
b7	Pearson Correlation	.252	.063	.378 [*]	.318	.500 ^{**}	.445 [*]	1	.375 [*]	.764 ^{**}

	Sig. (2-tailed)	.164	.733	.033	.076	.004	.011		.034	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32
b8	Pearson Correlation	.126	.063	.000	.191	.625**	-.064	.375*	1	.534
	Sig. (2-tailed)	.492	.733	1.000	.295	.000	.729	.034		.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X2	Pearson Correlation	.460**	.308	.500**	.618**	.678**	.500**	.764**	.534**	1
	Sig. (2-tailed)	.008	.086	.004	.000	.000	.004	.000	.002	
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32

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

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

Correlations

Correlations

		c1	c2	c3	c4	c5	Y
c1	Pearson Correlation	1	-.166	-.139	-.116	.172	.484
	Sig. (2-tailed)		.364	.447	.529	.345	.115
	N	32	32	32	32	32	32
c2	Pearson Correlation	-.166	1	.498**	.777**	-.040	.753**
	Sig. (2-tailed)	.364		.004	.000	.829	.000
	N	32	32	32	32	32	32
c3	Pearson Correlation	-.139	.498**	1	.506**	-.222	.586**
	Sig. (2-tailed)	.447	.004		.003	.222	.000
	N	32	32	32	32	32	32
c4	Pearson Correlation	-.116	.777**	.506**	1	-.196	.707**
	Sig. (2-tailed)	.529	.000	.003		.283	.000
	N	32	32	32	32	32	32
c5	Pearson Correlation	.172	-.040	-.222	-.196	1	.336
	Sig. (2-tailed)	.345	.829	.222	.283		.060
	N	32	32	32	32	32	32
Y	Pearson Correlation	.284	.753**	.586**	.707**	.336	1
	Sig. (2-tailed)	.115	.000	.000	.000	.060	
	N	32	32	32	32	32	32

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

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	32	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	32	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.698	.300	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
a1	4.469	.5070	32
a2	4.594	.4990	32

a3	4.531	.5070	32
a4	4.438	.5040	32
a5	4.563	.5040	32

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of It
Item Means	4.519	4.438	4.594	.156	1.035	.004	

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
22.594	1.668	1.2916	5

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	32	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	32	100.0

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

Reliability Statistics

	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
Cronbach's Alpha	.662	8

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
--	------	----------------	---

b1	4.563	.5040	32
b2	4.531	.5070	32
b3	4.438	.5040	32
b4	4.406	.4990	32
b5	4.500	.5080	32
b6	4.406	.4990	32
b7	4.500	.5080	32
b8	4.500	.5080	32

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of It
Item Means	4.480	4.406	4.563	.156	1.035	.003	

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
35.844	4.846	2.2013	8

Reliability

Case Processing Summary

	N	%
Cases Valid	32	100.0
Excluded ^a	0	.0
Total	32	100.0

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

Reliability Statistics

	Cronbach's Alpha Based on	
Cronbach's Alpha	Standardized Items	N of Items
.682	.666	6

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
c1	4.5938	.49899	32
c2	4.5938	.49899	32
c3	4.5313	.50701	32
c4	4.4688	.50701	32
c5	4.1250	.60907	32
Y	22.3125	1.37811	32

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of It
Item Means	7.438	4.125	22.313	18.188	5.409	53.134	

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
44.6250	7.597	2.75622	6

Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y	22.3125	1.37811	32
X1	22.5938	1.29164	32
X2	35.8438	2.20131	32

Correlations

		Y	X1	X2
Pearson Correlation	Y	1.000	.001	-.217
	X1	.001	1.000	.465
	X2	-.217	.465	1.000
Sig. (1-tailed)	Y	.	.498	.116

	X1	.498	.	.004
	X2	.116	.004	.
N	Y	32	32	32
	X1	32	32	32
	X2	32	32	32

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X2, X1 ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Y

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.546 ^a	.561	-.004	1.38104	.061	.934	2	29	.404	1.976

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3.564	2	1.782	7.934	.404 ^b
	Residual	55.311	29	1.907		
	Total	58.875	31			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations	
	B	Std. Error	Beta			Partial	Part

1	(Constant)	25.407	4.909		5.175	.000		
	X1	.139	.217	.130	2.641	.027	.118	.115
	X2	.474	.127	-.278	2.367	.002	-.246	-.246

a. Dependent Variable: Y

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	21.7158	23.0027	22.3125	.33907	32
Std. Predicted Value	-1.760	2.036	.000	1.000	32
Standard Error of Predicted Value	.257	.621	.410	.107	32
Adjusted Predicted Value	21.2158	23.2573	22.3040	.40169	32
Residual	-2.58566	2.28416	.00000	1.33575	32
Std. Residual	-1.872	1.654	.000	.967	32
Stud. Residual	-1.975	1.826	.003	1.018	32
Deleted Residual	-2.87805	2.78423	.00851	1.48188	32
Stud. Deleted Residual	-2.086	1.907	.004	1.041	32
Mahal. Distance	.106	5.308	1.938	1.492	32
Cook's Distance	.000	.243	.037	.054	32
Centered Leverage Value	.003	.171	.063	.048	32

a. Dependent Variable: Y