

**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA
SISTEM INFORMASI AKUNTANSI PADA DINAS PEKERJAAN UMUM
DAN PENATAAN RUANG KABUPATEN PIDIE**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan
Syarat-Syarat Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi**

OLEH :

**CUT ATIKA SURI
NPM : 1802110094**



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
BANDA ACEH
2022**



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, 8 Maret 2022

TANDA PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI

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

CUT ATIKA SURI
NPM : 1802110094

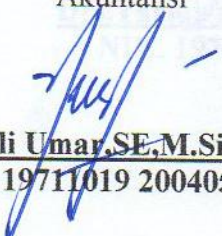
Dengan judul:

**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA SISTEM
INFORMASI AKUNTANSI PADA DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN
RUANG KABUPATEN PIDIE**

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

Menyetujui / Mengesahkan :

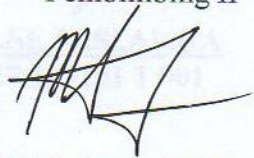
Ketua Program Studi
Akuntansi


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

Pembimbing I


Irmawati, SE, M.Si, Ak.CA
NIK. 19750211 200406 2 001

Pembimbing II


M. Fahriansyah, SE, M.Si
NIK. 19770403 200604 1 001

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, 8 Maret 2022

TANDA PERSETUJUAN KOMISI UJIAN SKRIPSI

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

CUT ATIKA SURI
NPM : 1802110094

Dengan judul:

**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA SISTEM
INFORMASI AKUNTANSI PADA DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN
RUANG KABUPATEN PIDIE**

Yang telah dipertahankan di depan Komisi Ujian, pada tanggal 04 Maret 2022

Menyetujui / Mengesahkan :
Komisi Ujian

Ketua

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

Sekretaris

Dr. H. Aliamin, SE, M. Si, Ak. CA
NIK. 19590217 199101 1 001

Anggota

Irmawati, SE, M. Si, Ak. CA
NIK. 19750211 200406 2 001

Anggota

M. Fahriansyah, SE, M. Si
NIK. 19770403 200604 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, 8 Maret 2022

Yang Menyatakan



Cut Atika Suri

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

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

Nama : Cut Atika Suri
NPM : 1802110094
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 Eksklusif (*Non-Exclusive Royalty Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul :

ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA SISTEM INFORMASI AKUNTANSI PADA DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN RUANG KABUPATEN PIDIE

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 : 8 Maret 2022

Yang Menyatakan,



Cut Atika Suri

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, yang telah memberikan rahmat, hidayah, kekuatan dan kesehatan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul **“Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Efektivitas Pelaksanaan Anggaran Berbasis Kinerja pada Badan Pengelolaan Keuangan Aceh”**. Selanjutnya salawat dan salam kepada junjungan alam Nabi Besar Muhammad SAW yang telah membawa syiar islam di atas muka bumi ini.

Dalam penyelesaian skripsi ini, penulis telah berusaha semaksimal mungkin sesuai dengan kemampuan dan pengalaman yang penulis miliki. Namun penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, baik dalam isi maupun teknis penulisannya. Oleh karena itu dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan adanya pandangan pikiran, berupa kritik dan saran dari berbagai pihak demi kesempurnaan penulisan ini. Pada kesempatan ini, perkenalkan penulis mengucapkan ribuan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada :

1. Ayahanda dan Ibunda tercinta yang telah mendidik, membesarkan, serta mencurahkan kasih sayangnya kepada penulis guna tercapainya cita-cita dan terima kasih juga kepada saudara penulis yang telah memberikan dukungan serta kasih sayang.
2. Bapak Drs. Tarmizi Gadeng, SE, M.Si, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh
3. Bapak Zulkifli Umar, SE, M.Si, Ak Selaku ketua Jurusan Akuntansi

Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh

4. Bapak Dr. H. Aliamin, SE, M.Si, Ak, CA selaku pembimbing pertama
Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh
5. Ibu Yusliana, SE, M.Si selaku pembimbing kedua penulis Fakultas
Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
6. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi Muhammadiyah khususnya Staf
Pengajar pada Jurusan Akuntansi yang telah banyak memberikan ilmu
pengetahuan kepada penulis.
7. Teman-teman angkatan yang telah banyak memberikan dorongan
semangat dalam penulisan skripsi ini.

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

Banda Aceh, Januari 2021

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL.....	v
DAFTAR GAMBAR.....	vi
ABSTRAK	vii
ABSTRACT	viii
 BAB I PENDAHULUAN	 1
1.1. Latar Belakang Penelitian	1
1.2. Rumusan Masalah Penelitian	6
1.3. Tujuan Penelitian	6
1.4. Manfaat Penelitian	7
1.5. Ruang Lingkup Penelitian	8
 BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN	 9
2.1. Landasan Teoritis	9
2.1.1 Kinerja Sistem Informasi Akuntansi.....	9
2.1.1.1 Tujuan Kinerja Sistem Informasi Akuntansi.....	10
2.1.1.2 Komponen Kinerja Sistem Informasi Akuntansi	11
2.1.1.3 Indikator Kinerja Sistem Informasi Akuntansi	12
2.1.2 Kemampuan Teknik Pemakai	14
2.1.2.1 Indikator Kemampuan Teknik Pemakai.....	16
2.1.3 Program Pelatihan dan Pendidikan	16
2.1.3.1 Evaluasi Program Pelatihan dan Pendidikan	17
2.1.3.2 Indikator Program Pelatihan dan Pendidikan.....	18
2.1.4 Kompetensi Sumber Daya Manusia	18
2.1.4.1 Komponen Kompetensi Sumber Daya Manusia	22
2.1.4.2 Indikator Kompetensi Sumber Daya Manusia	22
2.2. Penelitian Sebelumnya	23
2.3. Kerangka Penelitian	28
2.3.1 Hubungan Kemampuan Teknik Pemakai dengan Kinerja Sistem Informasi Akuntansi.....	28
2.3.2 Hubungan Program Pendidikan dan Pelatihan dengan Kinerja Sistem Informasi Akuntansi	29
2.3.3 Hubungan Kompetensi Sumber Daya Manusia dengan Kinerja Sistem Informasi Akuntansi	29
2.4. Hipotesis	30
 BAB III METODE PENELITIAN	 32
3.1. Desain Penelitian.....	32
3.1.1. Tujuan Penelitian	32
3.1.2. Jenis Penelitian.....	32
3.1.3. Horison Waktu	32

3.1.4. Unit Analisis.....	33
3.2. Populasi dan Sampel Penelitian	33
3.3. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	34
3.4. Definisi Operasionalisasi Variabel.....	34
3.5. Teknik Analisis Data.....	37
3.6. Pengujian Data	37
3.6.1 Validitas	38
3.6.2 Reliabilitas.....	38
3.7. Pengujian Hipotesis.....	39
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	42
4.1. Gambaran Umum Objek Penelitian	42
4.2. Karakteristik Responden	43
4.3. Hasil Pengujian Data.....	45
4.4. Analisis Deskriptif	47
4.5. Pembahasan.....	54
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	61
5.1. Kesimpulan	61
5.2. Saran.....	61
DAFTAR PUSTAKA	63
LAMPIRAN-LAMPIRAN.....	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya	24
Tabel 3.1 Jumlah Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Pidie	34
Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel.....	36
Tabel 4.1 Karakteristik Responden	43
Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas.....	45
Tabel 4.3 Uji Reliabilitas variabel penelitian (Alpha)	47
Tabel 4.4 Penjelasan Responden Terhadap Variabel Kinerja Sistem Informasi Akuntansi	48
Tabel 4.5 Penjelasan Responden Terhadap Variabel Kemampuan Teknik Pemakai.....	49
Tabel 4.6 Penjelasan Responden Terhadap Variabel Program Pelatihan dan Pendidikan.....	51
Tabel 4.7 Penjelasan Responden Terhadap Variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia	52
Tabel 4.8 Pengaruh variabel bebas terhadap Kinerja Sistem Informasi Akuntansi	54
Tabel 4.9 Model Summury	56

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran	29

**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA
SISTEM INFORMASI AKUNTANSI PADA DINAS PEKERJAAN UMUM
DAN PENATAAN RUANG KABUPATEN PIDIE**

**CUT ATIKA SURI
NPM : 1802110094**

Pembimbing I : Irmawati, SE, M.Si, Ak, CA

Pembimbing II : M. Fahriansyah, SE, M.Si

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh kemampuan teknik pemakai, program pelatihan dan pendidikan dan kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja sistem informasi akuntansi pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Pidie. Data penelitian dikumpulkan melalui daftar pertanyaan/kuisisioner dan studi dokumentasi. Pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linier berganda, uji bersama-sama dan uji parsial dimaksud untuk mengetahui secara bersama-sama dan secara parsial pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$). Objek dalam penelitian ini pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Pidie. Ukuran sampel penelitian ini sebanyak 50 pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Secara uji simultan antara variabel kemampuan teknik pemakai, program pelatihan dan pendidikan dan kompetensi sumber daya manusia secara simultan berpengaruh terhadap kinerja sistem informasi akuntansi pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Pidie. Kemudian secara parsial yaitu kemampuan teknik pemakai berpengaruh terhadap kinerja sistem informasi akuntansi pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Pidie. Program pelatihan dan pendidikan berpengaruh terhadap kinerja sistem informasi akuntansi pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Pidie. Kompetensi sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja sistem informasi akuntansi pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Pidie.

Kata kunci: *Kemampuan Teknik Pemakai, Program Pelatihan dan Pendidikan, Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Kinerja Sistem Informasi Akuntansi*

**ANALYSIS OF FACTORS AFFECTING THE PERFORMANCE OF
ACCOUNTING INFORMATION SYSTEMS AT THE PUBLIC WORKS AND
SPATIAL PLANNING DEPARTMENT OF PIDIE DISTRICT**

**CUT ATIKA SURI
NPM : 1802110094**

Advisor I : Irmawati, SE, M.Si, Ak, CA

Advisor II : M. Fahriansyah, SE, M.Si

ABSTRACT

The purpose of this study was to examine the effect of user technical skills, training and education programs and human resource competencies on the performance of accounting information systems at the Public Works and Spatial Planning Office of Pidie Regency. Research data were collected through a list of questions/questionnaires and a study of documentation. Hypothesis testing using multiple linear regression analysis, joint test and partial test is intended to determine jointly and partially the effect of the independent variable on the dependent variable at the 95% confidence level ($\alpha = 0.05$). The object of this research is the Public Works and Spatial Planning Office of Pidie Regency. The sample size of this study was 50 employees. The results showed that the simultaneous test of the user's technical ability variables, training and education programs and human resource competencies simultaneously affected the performance of the accounting information system at the Public Works and Spatial Planning Office of Pidie Regency. Then partially, the technical ability of the user affects the performance of the accounting information system at the Pidie Regency Public Works and Spatial Planning Service. Training and education programs affect the performance of accounting information systems at the Pidie District Public Works and Spatial Planning Service. Human resource competence has an effect on the performance of the accounting information system at the Public Works and Spatial Planning Office of Pidie Regency.

Keywords: User's Technical Ability, Training and Education Program, Human Resource Competence and Accounting Information System Performance

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Perkembangan sektor publik saat ini harus memiliki standar penyusunan laporan keuangan untuk menghasilkan laporan keuangan yang berkualitas pada sektor pemerintahan. Untuk mewujudkan kinerja pemerintahan yang memuaskan berupa tata kelola pemerintahan yang baik, pemerintah terus melakukan berbagai upaya perbaikan untuk meningkatkan pengelolaan keuangan negara yang transparan dan akuntabilitas. Salah satu cara dengan penyempurnaan sistem akuntansi pemerintahan secara menyeluruh dengan menerbitkan peraturan perundangan yang ditetapkan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 71 tahun 2010 tentang standar akuntansi pemerintahan yang merupakan pedoman di dalam menyusun dan menyajikan laporan keuangan.

Kualitas laporan keuangan sangat penting karena terdapat banyak pihak yang akan mengandalkan informasi laporan keuangan yang disusun oleh pemerintah sebagai dasar untuk pengambilan keputusan. Oleh karena itu informasi dalam laporan keuangan harus berkualitas, informasi dalam laporan keuangan yang akan dipublikasikan tersebut harus disajikan secara wajar terbebas dari salah saji yang material sehingga tidak menyesatkan para penggunanya, laporan keuangan hanya akan bermanfaat jika laporan keuangan yang diinformasikan disajikan dengan valid dan dapat diandalkan. Jika laporan keuangan yang dipublikasikan buruk, artinya laporan keuangan tersebut dihasilkan dari sistem akuntansi yang buruk sehingga didalamnya mengandung kesalahan yang material dalam penyajian, tidak disusun sesuai dengan standar pelaporan, dan tidak tepat waktu dalam penyampainnya maka hal itu akan

berdampak buruk bagi para pengguna laporan dan pihak penyaji laporan itu sendiri.

Kinerja sistem informasi akuntansi merupakan sistem yang memproses data dan transaksi guna menghasilkan informasi yang bermanfaat untuk merencanakan, mengendalikan dan mengoperasikan bisnis. SIA bertanggung jawab untuk memberikan laporan keuangan dan statistik tepat waktu dan akurat untuk pengambilan keputusan manajemen internal dan untuk pihak eksternal seperti kreditur, investor dan pihak berwenang

Sistem akuntansi terus mengalami perubahan dengan adanya teknologi, perkembangan teknologi informasi memiliki dampak yang sangat signifikan, terutama terhadap sistem informasi akuntansi dalam suatu organisasi bisnis. Dampak yang nyata yang dirasakan adalah pemrosesan data yang mengalami perubahan dari sistem manual digantikan oleh komputer sebagai alat pemrosesan data. Kemajuan teknologi saat ini sangat berpengaruh terhadap kemajuan Sistem Informasi Akuntansi (SIA). Pemanfaatan teknologi tersebut dapat menunjang perusahaan untuk menghasilkan suatu informasi yang cepat, tepat dan akurat. Pengaruh sistem informasi akuntansi sangat besar bagi perusahaan untuk pengambilan keputusan baik bagi pihak internal perusahaan maupun pihak eksternal perusahaan tersebut. Dampak dari kemajuan teknologi itu mendorong perusahaan untuk menggunakan Sistem informasi yang baru yang dapat menghasilkan informasi yang baru dengan memiliki kriteria: dapat dipercaya, tepat serta akurat.

Kompetensi sumber daya manusia merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan

sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja merupakan tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu. Kompetensi sumber daya manusia dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok pegawai telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang ditetapkan oleh organisasi seperti mempunyai target kerja yang tepat waktu dan efektif.

Kemampuan teknik pemakai mempunyai hubungan dengan kinerja sistem informasi akuntansi (Surya dan Farida, 2020). Sistem informasi akuntansi akan memberikan pelayanan yang lebih baik bagi pemakai dalam mengoperasikan sistem informasi pada perusahaan dan pemakai yang mendapatkan pelayanan yang memadai akan merasa puas dalam menggunakan sistem informasi yang diterapkan dan terus menggunakan sistem informasi tersebut dengan dukungan yang memadai dari departemen sistem informasi.

Pelatihan dan pendidikan pengguna merupakan usaha secara formal untuk tujuan transfer pengetahuan sistem informasi akuntansi yang diisyaratkan yang meliputi konsep-konsep sistem informasi, kemampuan teknis, kemampuan organisasi, dan pengetahuan mengenai sistem informasi informasi spesifik. Pelatihan dan pendidikan, pengguna bisa mendapatkan kemampuan untuk mengidentifikasi persyaratan informasi mereka dan kesungguhan serta keterbatasan sistem informasi (SI) dan kemampuan ini dapat mengarah pada peningkatan kinerja sistem informasi akuntansi.

Pencapaian laporan keuangan pemerintah daerah yang berkualitas, dibutuhkan pengelola keuangan yang kompeten dalam bidangnya. Kompetensi sumber daya manusia merupakan keahlian yang dimiliki seseorang melalui pendidikan dan pelatihan untuk mencapai kinerja tinggi dalam menyelesaikan tugasnya. Selain kompetensi pengelola keuangan, kualitas laporan keuangan pemerintah daerah juga dipengaruhi oleh sistem akuntansi keuangan daerah (SAKD). Untuk dapat menghasilkan laporan keuangan yang relevan, handal, dan dapat dipercaya, pemerintah daerah harus memiliki sistem akuntansi yang handal. Sistem akuntansi yang lemah menyebabkan laporan keuangan yang dihasilkan juga kurang handal dan kurang relevan untuk pembuatan keputusan.

Kegagalan sumber daya manusia pemerintah daerah dalam memahami dan menerapkan logika akuntansi akan berdampak pada kekeliruan laporan keuangan yang dibuat dan ketidaksesuaian laporan dengan standar yang ditetapkan pemerintah. Sehingga diharapkan untuk meningkatkan kualitas informasi laporan keuangan maka dibutuhkan bukan hanya jumlah sumber daya manusia melainkan kompetensi yang dimiliki sdm tersebut.

Hasil penelitian Surya dan Farida (2020) menyatakan variabel kapabilitas sumber daya manusia dan formalisasi pengembangan sistem berpengaruh positif terhadap kinerja sistem informasi akuntansi. Sedangkan untuk variabel keterlibatan pengguna, dukungan pimpinan, dan program pendidikan dan pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja sistem informasi akuntansi. Selanjutnya penelitian Idawati (2019) menyatakan variabel keterlibatan pengguna berpengaruh positif terhadap kinerja sistem informasi akuntansi (SIA). Variabel kapabilitas SDM

berpengaruh positif terhadap kinerja sistem informasi akuntansi (SIA). Variabel dukungan top management berpengaruh positif terhadap kinerja sistem informasi akuntansi (SIA).

Fenomena yang terjadi bahwa kurangnya pelatihan atau program pendidikan yang di adakan oleh Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Pidie menjadi salah satu faktor yang dapat menurunkan kinerja sistem informasi akuntansi pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Pidie. Dari hasil survey awal dengan petugas sumber daya manusia bahwa tidak semua pegawai yang dapat mengikuti pelatihan kerja, begitu juga dengan Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Pidie, pegawai yang berhak mengikuti pelatihan kerja sesuai dengan tema pelatihan dan tingkat jabatan maupun pendidikan pegawai, misalnya tema pelatihan mengenai “peningkatan informasi atau pelaporan keuangan” maka yang berhak mengikuti pelatihan pegawai di bidang informasi atau akuntansi saja dan sebagainya sesuai dengan tema/pelatihan. Hal ini juga berdampak pada sumber daya manusia dan kemampuan teknik pemakai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Pidie.

Berdasarkan uraian sebelumnya, maka lebih lanjut tertarik untuk melakukan penelitian dalam bentuk skripsi dengan judul: **Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Sistem Informasi Akuntansi pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Pidie.**

1.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah dipaparkan sebelumnya, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah kemampuan teknik pemakai, program pelatihan dan pendidikan dan kompetensi sumber daya manusia secara simultan berpengaruh terhadap kinerja sistem informasi akuntansi pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Pidie.
2. Apakah kemampuan teknik pemakai berpengaruh secara parsial terhadap kinerja sistem informasi akuntansi pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Pidie
3. Apakah program pelatihan dan pendidikan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja sistem informasi akuntansi pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Pidie
4. Apakah kompetensi sumber daya manusia berpengaruh secara parsial terhadap kinerja sistem informasi akuntansi pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Pidie

1.3. Tujuan Penelitian

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

1. Untuk mengetahui pengaruh kemampuan teknik pemakai, program pelatihan dan pendidikan dan kompetensi sumber daya manusia secara simultan terhadap kinerja sistem informasi akuntansi pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Pidie
2. Untuk mengetahui pengaruh kemampuan teknik pemakai secara parsial terhadap kinerja sistem informasi akuntansi pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Pidie

3. Untuk mengetahui pengaruh program pelatihan dan pendidikan secara parsial terhadap kinerja sistem informasi akuntansi pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Pidie
4. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi sumber daya manusia secara parsial terhadap kinerja sistem informasi akuntansi pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Pidie

1.4. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada beberapa pihak, antara lain:

1. Manfaat Teoritis
 - a. Dapat menambahkan wawasan penulis dalam bidang akuntansi terutama dalam hal kemampuan teknik pemakai, program pelatihan dan pendidikan, kompetensi sumber daya manusia dan pelaksanaan anggaran berbasis kinerja
 - b. Sebagai referensi bagi penelitian sejenis yang akan di masa yang akan datang yaitu mengenai kemampuan teknik pemakai, program pelatihan dan pendidikan, kompetensi sumber daya manusia dan pelaksanaan anggaran berbasis kinerja.

2. Manfaat Praktis

Sebagai baha masukan dan pertimbangan bagi pemerintah provinsi Aceh khususnya pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Pidie.

1.5. Ruang Lingkup Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian dan tujuan penelitian, maka ruang lingkup dalam penelitian ini dibatasi pada kemampuan teknik pemakai, program

pelatihan dan pendidikan, kompetensi sumber daya manusia dan kinerja sistem informasi akuntansi pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Pidie.



BAB II

KAJIAN KEPUSTAKAAN

2.1 Landasan Teoritis

2.1.1 Kinerja Sistem Informasi Akuntansi

Leitch dan Davis, (2017;14) mengatakan bahwa sistem informasi adalah suatu sistem di dalam suatu organisasi yang mempertemukan kebutuhan pengolahan transaksi harian, mendukung kegiatan operasi sehari-hari, bersifat manajerial dan kegiatan suatu organisasi dan menyediakan pihak-pihak tertentu dengan laporan-laporan yang diperlukan. Romney (2017:473) mengatakan SIA adalah sumber daya manusia dan modal dalam organisasi yang bertanggung jawab untuk persiapan informasi keuangan dan informasi yang diperoleh dari mengumpulkan dan memproses berbagai transaksi perusahaan.

Mulyadi (2018:3) menyatakan bahwa sistem informasi akuntansi adalah organisasi formulir, catatan, dan laporan yang dikoordinasi sedemikian rupa untuk menyediakan informasi keuangan yang dibutuhkan oleh manajemen guna memudahkan pengelolaan perusahaan. Dari definisi sistem informasi akuntansi tersebut, unsur pokok suatu system informasi akuntansi adalah formulir, catatan, serta laporan keuangan.

Definisi sistem informasi akuntansi menurut Susanto (2017:80) mendefinisikan bahwa sistem informasi akuntansi dapat didefinisikan sebagai kumpulan (integrasi) dari sub-sub sistem/ komponen baik fisik maupun nonfisik yang saling berhubungan dan bekerja sama satu sama lain secara harmonis untuk mengolah data transaksi yang berkaitan dengan masalah keuangan menjadi informasi keuangan. Sedangkan menurut

Anggadinni (2017:37) sistem informasi Akuntansi adalah sebagai berikut : 12 “Sistem informasi Akuntansi adalah Suatu sistem yang berfungsi untuk mengorganisasikan formulir, catatan dan laporan yang dikordinasi untuk menghasilkan informasi keuangan yang dibutuhkan dalam pembuatan keputusan manajemen dan pimpinan perusahaan dan dapat memudahkan pengelolaan perusahaan”

Berdasarkan kajian teoritis di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja sistem informasi akuntansi yaitu sistem yang memproses data dan transaksi guna menghasilkan informasi yang bermanfaat untuk merencanakan, mengendalikan dan mengoperasikan bisnis. SIA bertanggung jawab untuk memberikan laporan keuangan dan statistik tepat waktu dan akurat untuk pengambilan keputusan manajemen internal dan untuk pihak eksternal seperti kreditur, investor dan pihak berwenang

2.1.1.1 Tujuan Kinerja Sistem Informasi Akuntansi

Tujuan umum penyusunan sistem akuntansi menurut Mulyadi (2018:15) adalah sebagai berikut:

1. Untuk menyediakan informasi bagi pengelolaan kegiatan usaha baru Dalam perusahaan yang baru berjalan sangat dibutuhkan pengembangan sistem akuntansi. Pada perusahaan dibidang dagang, jasa, manufaktur sangat memerlukan pengembangan sistem akuntansi lengkap, hal ini berguna agar kegiatan perusahaan berjalan dengan lancar.
2. Untuk memperbaiki informasi yang dihasilkan oleh sistem yang sudah ada. Seringkali sistem akuntansi yang berlaku tidak dapat memenuhi kebutuhan manajemen, mutu, ketepatan penyajian, dan struktur informasi yang terdapat dalam laporan. Hal ini disebabkan oleh perkembangan usaha perusahaan, sehingga dengan sendirinya menuntut sistem akuntansi untuk bisa menghasilkan laporan dengan mutu informasi yang lebih baik dan tepat dalam penyajiannya, dengan struktur informasi yang sesuai dengan tuntutan kebutuhan perusahaan.
3. Untuk memperbaiki pengendalian akuntansi dan pengecekan intern. Akuntansi merupakan pertanggungjawaban kekayaan suatu perusahaan atau organisasi. Dalam hal pengembangan sistem akuntansi selalu digunakan untuk memperbaiki perlindungan terhadap kekayaan perusahaan, sehingga

pertanggungjawaban terhadap penggunaan kekayaan organisasi dapat dilaksanakan dengan baik.

4. Untuk melengkapi biaya klerikal dalam penyelenggaraan catatan akuntansi. Dalam hal ini informasi dapat dijadikan sebagai barang ekonomi yang mempunyai banyak manfaat, karena untuk memperolehnya diperlukan pengorbanan sumber ekonomi lainnya. Jika pengorbanan untuk memperoleh informasi keuangan diperhitungkan lebih besar dari manfaatnya, maka sistem yang sudah ada perlu dirancang kembali untuk mengurangi pengorbanan sumber daya bagi penyedia informasi tersebut.

Menurut Hall (2017:6) sistem informasi akuntansi (SIA) memiliki beberapa tujuan sebagai berikut :

1. Untuk mendukung kegiatan perusahaan sehari-hari
2. Untuk mendukung pengambilan keputusan manajemen
3. Untuk memenuhi kewajiban yang berhubungan dengan pertanggung jawaban.

2.1.1.2 Komponen Kinerja Sistem Informasi Akuntansi

Romney (2017:3) menyatakan bahwa sistem informasi akuntansi terdiri dari lima komponen:

1. Orang-orang, yang mengoperasikan sistem tersebut dan melaksanakan berbagai fungsi.
2. Prosedur-prosedur, baik manual maupun yang terotomatisasi, yang dilibatkan dalam mengumpulkan, memproses, dan menyimpan data tentang aktivitas-aktivitas organisasi.
3. Data, tentang proses-proses bisnis organisasi.
4. Software, yang dipakai untuk memproses data organisasi.
5. Infrastruktur teknologi informasi, termasuk computer, peralatan pendukung (*peripheral device*), dan peralatan untuk komunikasi jaringan.

Romney (2017:12) menyatakan bahwa terdapat delapan unsur dari sistem informasi akuntansi yaitu :

1. Tujuan
Sistem informasi akuntansi dirancang untuk mencapai satu tujuan atau lebih yang menggambarkan tenaga penggerak dibelakang system dan tujuan nya.
2. Masukan

Data harus dikumpul dan dimasukan sebagai input dalam system. Masukan yang umum dari suatu system informasi akuntansi adalah data transaksi dan jurnal.

3. Keluaran

Informasi yang dihasilkan oleh sistem disebut keluaran. Keluaran yang umum dari SIA adalah laporan keuangan dan laporan-laporan internal seperti daftar piutang dagang, anggaran, dan proyeksi cashflow.

4. Penyimpanan data

Data disimpan dalam sistem informasi akuntansi untuk pemakaian berikutnya. Data yang disimpan harus diperbaharui secara teratur.

5. Pengolahan

Data harus diolah untuk menghasilkan informasi. Sebagian perusahaan memproses data menggunakan komputer.

6. Instruksi dan prosedur

Sistem informasi akuntansi tidak dapat memproses data untuk menghasilkan informasi tanpa instruksi dan prosedur secara rinci. Instruksi dan prosedur untuk pemakai biasanya terdapat pada prosedur manual.

7. Pengguna

Orang-orang yang berhubungan dengan sistem dan pemakai informasi yang dihasilkan disebut pengguna. Pengguna meliputi semua orang yang melaksanakan dan mencatat semua transaksi serta semua orang yang mengatur dan mengendalikan sistem.

8. Pengendalian dan pengukuran konsumen

Informasi yang dihasilkan oleh suatu sistem harus akurat, bebas dari kesalahan dan dilindungi dari akses-akses yang tidak sah. Pengendalian dan pengukuran konsumen dibuat dalam suatu sistem informasi akuntansi untuk menjamin informasi yang akurat dan pengoperasian sistem secara tepat.

2.1.1.3 Indikator Kinerja Sistem Informasi Akuntansi

Jumlah sarana komputer dalam perusahaan juga sangat mempengaruhi dalam pencapaian efektivitas penggunaan teknologi sistem informasi dalam perusahaan. Dengan lebih banyak fasilitas pendukung yang disediakan bagi pemakai, maka akan semakin memudahkan pemakai mengakses data yang dibutuhkan untuk penyelesaian tugas individu dalam perusahaan atau organisasi. Diharapkan dengan penggunaan teknologi sistem informasi, individu dari perusahaan atau organisasi yang merupakan pemakai sistem tersebut dapat menghasilkan output yang semakin baik dan kinerja

yang dihasilkan tentu akan meningkat (Jumali, 2017:86). Indikator untuk mengukur kinerja sistem informasi akuntansi menurut Jumali (2017:86) adalah sebagai berikut;

1. Menyediakan data
2. Mudah menemukan data
3. Wewenang dalam mengakses data
4. Kesulitan mengakses data
5. Mendapatkan wewenang
6. Mengakses data

2.1.2 Kemampuan Teknik Pemakai

Kemampuan teknik pemakai saat ini telah berkembang dengan pesat, hal ini dapat dilihat dari banyaknya penggunaan sistem informasi akuntansi oleh perusahaan yang bergerak dalam bidang perdagangan dan jasa. Irwansyah dalam Jumali (2017:85) menyatakan bahwa penggunaan teknologi dalam sistem informasi perusahaan hendaknya mempertimbangkan pemakai. Tidak jarang ditemukan bahwa teknologi yang diterapkan dalam sistem informasi sering tidak tepat atau tidak dimanfaatkan secara maksimal oleh individu pemakai sistem informasi, sehingga sistem informasi kurang memberikan manfaat dalam meningkatkan kinerja.

Teknologi terus berkembang dan menghasilkan berbagai penemuan yang bermanfaat yang memberikan kemudahan bagi seluruh aktivitas perusahaan. Namun berbagai kemajuan tersebut diiringi oleh berbagai ancaman yang dikhawatirkan akan merusak sistem informasi akuntansi. Keamanan atas sistem informasi akuntansi pun mulai menjadi perhatian dan fokus utama pada saat ini. Titisari (2019) mengatakan bahwa teknologi yang baik dan dapat diandalkan adalah yang dianggap aman bagi penggunaanya.

Kemampuan teknik pemakai 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 waktu. Sistem informasi akuntansi dikatakan efektif bila informasi yang diberikan oleh sistem tersebut dapat melayani kebutuhan pengguna sistem. Semakin efektif sistem informasi akuntansi akan membuat kinerja semakin tinggi (Suryawan, 2018:4).

Kemananan sistem merupakan bagian dari kualitas sitem yang nantinya akan mempengaruhi kepuasan pengguna sistem informasi akuntansi. Keamanan sistem informasi akuntansi akan berdampak pada data yang terkandung dalam informasi yang dihasilkan. Dengan demikian, kualitas informasi pun menjadi diragukan apabila tidak terdapat proteksi pada sistem informasi akuntasi.

Nelson dalam Suharno (2017:107) menyatakan bahwa diterimanya suatu teknologi komputer tergantung pada teknologi itu sendiri, tingkat skill dan expertise dari individu yang menggunakannya. Bagi perusahaan, aplikasi teknologi yang tepat akan mendatangkan competitive advantage. Sedangkan bagi individu, keahlian yang dimiliki akan meningkatkan kinerja yang bersangkutan.

Mulyadi (2018:54) menyatakan bahwa pemakaian sistem informasi akuntansi sangat berpengaruh dengan kinerja perusahaan yang terdaftar dalam Dubai Financial Market (DFM) tetapi sistem informasi akuntansi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja manajemen. Sistem informasi akuntansi yang efektif didefinisikan suatu sistem yang dapat memberikan nilai tambah kepada perusahaan. Nilai tambah perusahaan diperoleh apabila prilaku pemakai yang profesional. Dengan demikian, sistem informasi akuntansi yang efektif harus bisa memberikan pengaruh yang positif kepada prilaku pemakainya.

Teknologi informasi merupakan suatu teknologi yang digunakan untuk mengolah data, termasuk memproses, mendapatkan, menyusun, menyimpan,

memanipulasi data dalam berbagai cara untuk menghasilkan informasi yang berkualitas, yaitu informasi yang relevan, akurat dan tepat waktu, yang digunakan untuk keperluan pribadi, bisnis, dan pemerintah dan merupakan informasi yang strategis untuk pengambilan keputusan (Suratni dan Atmadja, 2019).

Teknologi informasi merupakan sarana kerjasama antara pribadi atau kelompok yang satu dengan pribadi atau kelompok yang lainnya tanpa mengenal batas jarak dan waktu, negara, ras, kelas ekonomi, ideologi atau faktor lainnya yang dapat menghambat bertukar pikiran. Pada umumnya tujuan pemanfaatan sistem informasi dan teknologi informasi pada industri perbankan lebih menekankan pada tingkat pengurangan kesalahan dalam memproses transaksi yang selama ini dilakukan secara manual dan memberikan informasi laporan keuangan yang akurat dan tepat waktu yang dapat digunakan oleh manajemen untuk membuat keputusan, sehingga memberikan dampak yang luar biasa. Mengingat industri perbankan merupakan industri yang paling tinggi tingkat ketergantungannya pada aktivitas-aktivitas pengumpulan, pemrosesan, analisa dan penyampaian laporan yang diperlukan untuk memenuhi kebutuhan para nasabahnya. (Lindawati dan Salamah, 2017). Rendahnya penggunaan sistem informasi diidentifikasi sebagai penyebab utama yang mendasari terjadinya *productivity paradox* yaitu investasi yang mahal di bidang sistem tetapi menghasilkan return yang rendah.

Teknologi informasi merupakan bagian dari sistem teknologi informasi dan teknologi informasi merujuk pada teknologi yang digunakan dalam menyampaikan maupun mengolah informasi. Teknologi informasi telah membawa perubahan yang sangat mendasar bagi organisasi baik swasta maupun organisasi publik. Oleh karena itu, sistem teknologi informasi menjadi suatu hal yang sangat penting dalam

menentukan daya saing dan kemampuan perusahaan untuk meningkatkan kinerja di masa mendatang (Kurniawati, 2017).

Berdasarkan kajian teoritis di atas dapat disimpulkan bahwa teknologi 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 waktu.

2.1.2.1 Indikator Kemampuan Teknik Pemakai

Setiap karakteristik informasi yang dihasilkan suatu sistem tidak selalu sama. Kepuasan pemakai biasanya dipengaruhi oleh informasi yang tepat waktu, informasi yang akurat, informasi yang sesuai kebutuhan, dan informasi yang relevan serta memenuhi kriteria yang terkait kualitas dari output sistem informasi. Keberhasilan sistem informasi suatu perusahaan tergantung bagaimana sistem itu dijalankan, kemudahan sistem itu bagi para pemakainya, dan pemanfaatan teknologi yang digunakan. Indikator untuk mengukur kemampuan teknik pemakai menurut Jumali (2017) adalah sebagai berikut;

1. Memenuhi kebutuhan
2. Tepat waktu
3. Aktivitas umum
4. Mendukung tugas
5. Pemahaman
6. Sistem

2.1.3 Program Pelatihan Dan Pendidikan

Metode program pelatihan dan pendidikan dalam arti sempit yaitu untuk meningkatkan keahlian dan kecakapan manajer dalam memimpin para bawahan secara

efektif. Pendidikan merupakan sarana peningkatan keterampilan dan keahlian bagi pegawai. Pendidikan adalah segala usaha untuk membina kepribadian dan mengembangkan kemampuan manusia Indonesia, jasmaniah dan rohaniah yang berlangsung seumur hidup, baik di dalam maupun di luar sekolah dalam rangka pembangunan persatuan Indonesia dan masyarakat adil dan makmur berdasarkan pancasila. (Ardana, dkk, 2018:92).

Menurut Hardjanto (2018:69) disebutkan bahwa Pendidikan adalah berhubungan dengan peningkatan umum dan pemahaman terhadap lingkungan kehidupan manusia secara menyeluruh dan proses pengembangan pengetahuan, kecakapan/keterampilan, pikiran, watak, karakter dan sebagainya.

Berdasarkan beberapa definisi para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa program pelatihan dan pendidikan merupakan suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan dan meningkatkan kinerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya dengan cara peningkatan keahlian, pengetahuan, keterampilan, sikap dan perilaku yang spesifik yang berkaitan dengan pekerjaannya.

2.1.3.1 Evaluasi Program Pelatihan Dan Pendidikan

Kegiatan evaluasi merupakan kegiatan yang tidak terpisahkan dari kegiatan pendidikan terutama dalam keseluruhan kegiatan belajar. Menurut Suchman (Arikunto dan Jabar 2018:1) program pelatihan dan pendidikan adalah sebuah proses menentukan hasil yang telah dicapai beberapa kegiatan yang direncanakan untuk mendukung tercapainya tujuan . Berhasil tidaknya program kegiatan pendidikan akan banyak bergantung pada kegiatan evaluasi yang dilakukan. Evaluasi terhadap pelaksanaan program pendidikan sangat penting dilaksanakan. Sebab pada dasarnya implementasi

program pendidikan berfungsi sebagai proses transformasi. Para pegawai yang tidak terlatih diubah menjadi pegawai-pegawai yang berkemampuan. Untuk menilai program-program tersebut, bagian kepegawaian harus mengevaluasi kegiatan-kegiatan pendidikan apakah mencapai hasil yang diinginkan atau tidak. Menurut Siswanto (2018:220), evaluasi dalam program pelatihan dan pendidikan dan pelatihan memiliki tujuan sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui tingkat kemajuan yang telah dicapai oleh peserta pendidikan dalam suatu periode proses belajar mengajar tertentu.
- b. Untuk mengetahui posisi atau kedudukan peserta dalam kelompoknya.
- c. Untuk mengetahui tingkat usaha yang telah dilakukan para peserta dalam kegiatan pendidikan dan pelatihan.
- d. Untuk mengetahui efisiensi metode pendidikan yang digunakan.

2.1.3.2 Indikator Program Pelatihan Dan Pendidikan

Sesuai dengan pendapat dari Hasbullah (2018:14) program pelatihan dan pendidikan merupakan suatu usaha manusia yang dijalankan oleh seseorang atau kelompok orang lain agar mencapai dewasa atau mencapai tingkat hidup atau penghidupan yang lebih tinggi dalam arti mental. Adapun indikator dari program pelatihan dan pendidikan adalah:

1. Wawasan
Wawasan adalah cara pandang, cara memahami, cara menghayati, cara bersikap, bertindak, berpikir dan bertindak laku terhadap lingkungan yang luas.
2. Pengetahuan
Pengetahuan adalah sesuatu yang hadir dan terwujud dalam jiwa dan pikiran seseorang dikarenakan adanya reaksi, persentuhan, dan hubungan dengan lingkungan dan alam sekitarnya.
3. Karir
Karir adalah semua urutan aktivitas atau kegiatan yang berhubungan dengan pekerjaan atau jabatan dan perilaku yang pernah dijalani atau diduduki seseorang sepanjang kehidupan kerjanya, yang merupakan sejarah hidupnya dalam bekerja.

4. Sikap dan perilaku

Sikap dan Perilaku adalah keadaan diri dalam manusia yang menggerakkan untuk bertindak atau berbuat dalam kegiatan sosial dengan perasaan tertentu di dalam menanggapi obyek situasi atau kondisi di lingkungan sekitarnya.

5. Pendidikan sesuai kebutuhan

Pendidikan adalah proses perubahan sikap dan tata laku seseorang atau kelompok orang dalam usaha mendewasakan manusia melalui upaya pengajaran dan pelatihan yang sesuai prosedur pendidikan itu sendiri.

2.1.4 Kompetensi Sumber Daya Manusia

Menurut Peraturan Menteri DalamNegeri Republik Indonesia tahun 2013 pasal 1 tentang kompetensi, kompetensi adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang Pegawai Negeri Sipil berupa pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya, sehingga Pegawai Negeri Sipil tersebut dapat melaksanakan tugasnya secara profesional, efektif dan efisien. Peraturan Pemerintah (PP) No. 23 Tahun 2004, tentang Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP) menjelaskan tentang sertifikasi kompetensi kerja sebagai suatu proses pemberian sertifikat kompetensi yang dilakukan secara sistimatis dan objektif melalui uji kompetensi yang mengacu kepada standar kompetensi kerja nasional Indonesia dan atau Internasional

Kompetensi berasal dari kata *competence* yang artinya kecakapan, kemampuan dan wewenang. Adapun secara etimologi kompetensi diartikan sebagai dimensi perilaku keahlian atau keunggulan, dan perilaku yang baik. Kompetensi adalah suatu yang mendasari karakteristik dari suatu individu yang dihubungkan dengan hasil yang diperoleh dalam suatu pekerjaan. Berdasarkan definisi tersebut mengandung makna kompetensi adalah bagian kepribadian yang mendalam dan melekat kepada seseorang serta perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan.

Kompetensi yang harus dikuasai oleh sumber daya manusia perlu dinyatakan sedemikian rupa agar dapat dinilai, sebagai wujud hasil pelaksanaan tugas yang mengacu pada pengalaman langsung. Penilaian terhadap pencapaian kompetensi perlu dilakukan secara objektif, berdasarkan kinerja para pegawai yang ada dalam organisasi, dengan bukti penguasaan mereka terhadap pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap sebagai hasil belajar (Rosanti, 2016:3).

Kompetensi sumber daya manusia mencakup kapasitasnya, yaitu kemampuan seseorang atau individu, suatu organisasi (kelembagaan), atau suatu sistem untuk melaksanakan fungsi-fungsi atau kewenangannya untuk mencapai tujuannya secara efektif dan efisien. Kompetensi Sumber Daya Manusia adalah kemampuan seseorang atau individu suatu organisasi (kelembagaan) atau suatu sistem untuk melaksanakan fungsi-fungsi atau kewenangannya untuk mencapai tujuannya secara efektif dan efisien. Kompetensi harus dilihat sebagai kemampuan untuk mencapai kinerja, untuk menghasilkan keluaran-keluaran (*output*) dan hasil-hasil (*outcomes*) (Ihsanti, 2016:7).

Kompetensi diartikan sebagai pengekspresian atau pengungkapan sebagai perilaku sedangkan istilah *competences* digunakan untuk menunjukkan ekspresi standar. Organisasi organisasi sektor swasta (*the private sector*) cenderung menggunakan *competency model*, sedangkan yang bergerak di sektor publik (*the public sector*) menggunakan *competence model*. Kompetensi sendiri dapat dipahami sebagai sebuah kombinasi antara keterampilan (*skill*), atribut personal, dan pengetahuan (*knowledge*) yang tercermin melalui perilaku kinerja (*job behavior*) yang dapat diamati, diukur dan dievaluasi (Yusriadi, 2019:3).

Menurut Sedarmayanti (2018:126), kompetensi adalah karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap, atau dapat memprediksikan kinerja yang sangat baik. Kompetensi bisa dianalogikan seperti “gunung es” dimana keterampilan dan pengetahuan membentuk puncaknya yang berada di atas air. Bagian di bawah permukaan air tidak terlihat mata, namun menjadi fondasi dan memiliki pengaruh terhadap bentuk bagian yang berada di atas air.

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kompetensi sebagai kemampuan seseorang untuk menghasilkan pada tingkat yang memuaskan di tempat kerja, juga menunjukkan karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki atau dibutuhkan oleh setiap individu yang memampukan mereka untuk melakukan tugas dan tanggung jawab mereka secara efektif dan meningkatkan standar kualitas profesional dalam pekerjaan (Wicaksono, 2016:5). Kapasitas harus dilihat sebagai kemampuan untuk mencapai kinerja, untuk menghasilkan keluaran-keluaran (*outputs*) dan hasil-hasil (*outcomes*). Oleh karena itu, jika kompetensi sumber daya manusia (SDM) tidak sesuai dengan tingkat pendidikan pengguna, maka akan berdampak terhadap kualitas laporan keuangan daerah. Sehingga, kualitas laporan keuangan tersebut menjadi tidak akurat karena tidak dikelola oleh SDM yang berlatar belakang pendidikan akuntansi.

Menurut Simamora (2019), kompetensi adalah jenis keahlian, pengetahuan dan kemampuan yang diperlukan untuk menunaikan sebuah pekerjaan secara efektif’. Faktor kompetensi pegawai yang meliputi kesesuaian pengetahuan dan keterampilan

dalam pelaksanaan tugas akan memberikan dampak pada kinerja pegawai sebagai perwujudan prestasinya. Semakin tinggi kesesuaian kompetensi seseorang dalam bidang tugasnya akan semakin tinggi tingkat kinerja pegawai.

2.1.4.1 Komponen Kompetensi Sumber Daya Manusia

Untuk mencapai tingkatan kompetensi yang akan meyakinkan bahwa kualitas yang diberikan memenuhi tingkatan profesionalisme tinggi seperti diisyaratkan oleh prinsip etika (Mulyadi, 2018:58). Komponen kompetensi sumber daya manusia:

1. Komponen pengetahuan, yang merupakan komponen penting dalam suatu kompetensi. Komponen ini meliputi pengetahuan terhadap fakta-fakta, prosedur-prosedur dan pengalaman.
2. Ciri-ciri psikologi, seperti kemampuan berkomunikasi, kreativitas, kemampuan bekerja sama dengan orang lain.
3. Kemampuan berfikir merupakan kemampuan untuk mengakumulasi dan mengolah informasi. Karakteristik yang dapat dimasukkan sebagai unsure kemampuan berfikir adalah kemampuan beradaptasi pada situasi yang baru dan ambigu, perhatian terhadap fakta-fakta yang relevan dan kemampuan untuk mengabaikan fakta yang tidak relevan.
4. Strategi Penentuan Keputusan baik formal maupun informal akan membantu membuat keputusan yang sistematis dan membantu keahlian di dalam mengatasi keterbatasan manusia.

2.1.4.2 Indikator Kompetensi Sumber Daya Manusia

Kompetensi SDM adalah keahlian professional yang dimiliki oleh seseorang sebagai hasil dari pendidikan formal, ujian profesional maupun keikutsertaan dalam pelatihan, seminar dan lain-lain (Hardyansyah, 2018:16). Indikator Kompetensi SDM adalah sebagai berikut (Hardyansyah, 2018:16):

1. Analisis Jabatan
Adalah kegiatan atau proses menghimpun dan menyusun berbagai informasi yang berkenaan dengan setiap pekerjaan, tugas-tugas, jenis pekerjaan, dan tanggung jawabnya secara operasional untuk mewujudkan tujuan organisasi.

2. Rekrutmen dan seleksi
Adalah proses yang menghasilkan sejumlah pelamar yang berkualifikasi untuk pekerjaan disuatu perusahaan atau organisasi
3. Ketersediaan
Prakiraan kebutuhan pegawai di masa depan, dengan memperkirakan permintaan dan penawaran tenaga kerja
4. Pengembangan dan latihan
Pendidikan dan Pelatihan merupakan wahana untuk membangun Sumber Daya Manusia dalam rangka meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan yang diperlukan untuk melaksanakan tugas atau pekerjaannya dengan baik
5. Pengembangan Karir
Merupakan suatu cara bagi organisasi untuk mendukung atau meningkatkan produktivitas pegawai
6. Penilaian Kinerja
Mengacu pada sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai, dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerja, perilaku dan hasil, termasuk ketidakhadiran

Berdasarkan beberapa kajian teoritis di atas dapat disimpulkan bahwa kompetensi SDM merupakan kemampuan seseorang dan berkaitan dengan efektivitas kinerja dalam pekerjaannya dan sebuah kombinasi antara keterampilan, atribut personal dan pengetahuan, yang tercermin melalui perilaku kinerja yang dapat diamati, diukur dan dievaluasi.

2.2 Penelitian Sebelumnya

Penelitian Amelia (2021) dengan judul Systematic Literature Review: Kinerja Sistem Informasi Akuntansi Rumah Sakit Di Indonesia. Faktor utama yang mempengaruhi adalah keterlibatan pemakai dimana rumah sakit sebaiknya memberikan pendidikan serta program pelatihan program sistem informasi akuntansi sehingga dapat meningkatkan keahlian pemakai.

Penelitian Surya dan Farida (2020) dengan judul Analisis Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Sistem Informasi Akuntansi (Studi Pada Organisasi Perangkat Daerah di Kabupaten Magelang). Hasil penelitian menunjukan bahwa variabel

kapabilitas sumber daya manusia dan formalisasi pengembangan sistem berpengaruh positif terhadap kinerja sistem informasi akuntansi. Sedangkan untuk variabel keterlibatan pengguna, dukungan pimpinan, dan program pendidikan dan pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja sistem informasi akuntansi.

Penelitian Idawati (2019) dengan judul penelitian Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Sistem Informasi Akuntansi (SIA) pada Dinas Kesehatan Provinsi Bali. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel keterlibatan pengguna berpengaruh positif terhadap kinerja sistem informasi akuntansi (SIA) pada Dinas Kesehatan Provinsi Bali. Variabel kapabilitas SDM berpengaruh positif terhadap kinerja sistem informasi akuntansi (SIA) pada Dinas Kesehatan Provinsi Bali. Variabel dukungan top management berpengaruh positif terhadap kinerja sistem informasi akuntansi (SIA) pada Dinas Kesehatan Provinsi Bali.

Penelitian selanjutnya yang dilakukan oleh Ferdianti (2017) dengan judul penelitian Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Sistem Informasi Akuntansi (Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah di Kabupaten Gunungkidul). Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial keterlibatan pemakai berpengaruh terhadap kinerja Sistem Informasi Akuntansi, sedangkan program pelatihan dan pendidikan pemakai, dukungan manajemen puncak dan kemampuan teknik personal tidak berpengaruh terhadap kinerja Sistem Informasi Akuntansi. Namun secara simultan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja Sistem Informasi Akuntansi yang terdiri dari keterlibatan pemakai, program pelatihan dan pendidikan pemakai, dukungan manajemen puncak, dan kemampuan teknik personal berpengaruh terhadap kinerja Sistem Informasi.

Penelitian dari Setoko (2017) dengan judul Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Sistem Informasi Akuntansi (Studi kasus pada Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Demak). Hasil penelitian menunjukkan bahwa Keterlibatan pemakai berpengaruh negatif terhadap kinerja SIA, kemampuan tehnik personal berpengaruh positif terhadap kinerja SIA, dukungan manajemen puncak berpengaruh positif terhadap kinerja SIA, program pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja SIA dan formalisasi pengembangan sistem berpengaruh positif terhadap kinerja SIA. Untuk lebih jelas dapat dilihat pada Tabel 2.1:

Tabel 2.1
Hasil Penelitian Sebelumnya

No	Judul dan Nama Peneliti (Tahun)	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Systematic Literature Review: Kinerja Sistem Informasi Akuntansi Rumah Sakit Di Indonesia (Amelia, 2021)	Metode kuantitatif dan analisis regresi linier berganda	Hasil tinjauan pustaka sistematis dari semua penelitian yang telah dipublikasikan menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja sistem informasi akuntansi pada rumah sakit di indonesia sangat beragam yaitu, adanya faktor keterlibatan pemakai, dukungan manajemen puncak, kapabilitas sumber daya manusia, pengembangan sistem, serta program pendidikan dan pelatihan. Faktor utama yang mempengaruhi adalah keterlibatan pemakai dimana rumah sakit sebaiknya memberikan pendidikan serta program pelatihan	Kinerja sistem informasi akuntansi, kemampuan teknik pemakai, pelatihan dan pendidikan Teknik pengumpulan data	Variabel keterlibatan pengguna dukungan manajemen puncak Lokasi penelitian Populasi dan Sampel Analisis data

Tabel 2.1 Lanjutan

No	Judul dan Nama Peneliti (Tahun)	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
2	Analisis Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Sistem Informasi Akuntansi (Studi Pada Organisasi Perangkat Daerah di Kabupaten Magelang) (Surya dan Farida, 2020)	Metode kuantitatif dan analisis regresi linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kapabilitas sumber daya manusia dan formalisasi pengembangan sistem berpengaruh positif terhadap kinerja sistem informasi akuntansi. Sedangkan untuk variabel keterlibatan pengguna, dukungan pimpinan, dan program pendidikan dan pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja sistem informasi akuntansi.	Kinerja sistem informasi akuntansi, sumber daya manusia, pelatihan dan pendidikan Teknik pengumpulan data	Variabel keterlibatan pengguna dukungan manajemen puncak Lokasi penelitian Populasi dan Sampel Analisis data
3	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Sistem Informasi Akuntansi (SIA) pada Dinas Kesehatan Provinsi Bali (Idawati, 2019)	Metode kuantitatif dan analisis regresi linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel keterlibatan pengguna berpengaruh positif terhadap kinerja sistem informasi akuntansi (SIA) pada Dinas Kesehatan Provinsi Bali. Variabel kapabilitas SDM berpengaruh positif terhadap kinerja sistem informasi akuntansi (SIA) pada Dinas Kesehatan Provinsi Bali. Variabel dukungan top management berpengaruh positif terhadap kinerja sistem informasi akuntansi (SIA) pada Dinas Kesehatan Provinsi Bali.	Kinerja SIA, sumber daya manusia Teknik pengumpulan data	Variabel dukungan manajemen puncak dan keterlibatan pengguna Lokasi penelitian Populasi dan Sampel Analisis data

Tabel 2.1 Lanjutan

No	Judul dan Nama Peneliti (Tahun)	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
4	Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Sistem Informasi Akuntansi (Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah di Kabupaten Gunungkidul) (Ferdianti, 2017)	Metode kuantitatif dan analisis regresi linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial keterlibatan pemakai berpengaruh terhadap kinerja Sistem Informasi Akuntansi, sedangkan program pelatihan dan pendidikan pemakai, dukungan manajemen puncak dan kemampuan teknik personal tidak berpengaruh terhadap kinerja Sistem Informasi Akuntansi. Namun secara simultan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja Sistem Informasi Akuntansi yang terdiri dari keterlibatan pemakai, program pelatihan dan pendidikan pemakai, dukungan manajemen puncak, dan kemampuan teknik personal berpengaruh terhadap kinerja Sistem Informasi.	Kinerja SIA, kemampuan teknik pemakai, pendidikan dan pelatihan Teknik pengumpulan data	Variabel dukungan manajemen puncak dan keterlibatan pemakai Lokasi penelitian Populasi dan Sampel Analisis data
5	Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Sistem Informasi Akuntansi (Studi kasus pada Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Demak). (Setioko, 2017)	Metode kuantitatif dan analisis regresi linier berganda	Hasil penelitian menunjukan bahwa Keterlibatan pemakai berpengaruh negatif terhadap kinerja SIA, kemampuan tehnik personal berpengaruh positif terhadap kinerja SIA, dukungan manajemen puncak berpengaruh positif terhadap kinerja SIA, program pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja SIA dan formalisasi pengembangan sistem berpengaruh positif terhadap kinerja SIA.	Kinerja sistem informasi akuntansi Pendidikan dan pelatihan Teknik pengumpulan data	Variabel keterlibatan pemakai, dukungan top management, Lokasi penelitian Populasi dan Sampel Analisis data

Sumber : Data diolah tahun 2021

2.3 Kerangka Penelitian

2.3.1 Hubungan Kemampuan Teknik Pemakai Dengan Kinerja Sistem Informasi Akuntansi

Keberhasilan sebuah perusahaan dalam mencapai tujuannya dan memenuhi kebutuhannya sangat tergantung dari kinerja perusahaan dan manajer perusahaan dalam melaksanakan pertanggung jawabannya. Kinerja mengarah pada tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan dalam periode tertentu. Baik buruknya kinerja dari sistem informasi akuntansi dapat dilihat dari kepuasan pemakai dan pemakai dari sistem. Pemakai sistem informasi yang memiliki kemampuan yang diperoleh dari pendidikan dan pengalaman akan meningkatkan kepuasan dalam menggunakan SIA dan akan terus menggunakannya dalam membantu menyelesaikan pekerjaannya karena pemakai memiliki pengetahuan dan kemampuan yang memadai. Para peneliti mengasumsikan bahwa tingkat pengetahuan komputer pengguna akhir secara langsung mempengaruhi kepuasan dengan suatu

Kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama. Informasi merupakan data yang berguna yang telah diolah sehingga dapat dijadikan dasar untuk mengambil keputusan yang tepat. Pada dasarnya informasi adalah penting seperti sumber daya yang lain, misalnya peralatan, bahan, tenaga, dan sebagainya. Sistem informasi akuntansi adalah sebuah sistem yang memproses data dan transaksi guna menghasilkan informasi yang bermanfaat untuk merencanakan, mengendalikan, dan mengoperasikan bisnis.

2.3.2 Hubungan Program Pelatihan dan Pendidikan dengan Kinerja Sistem Informasi Akuntansi

Dengan pelatihan dan pendidikan, pengguna bisa mendapatkan kemampuan untuk mengidentifikasi persyaratan informasi mereka dan kesungguhan serta keterbatasan SI dan kemampuan ini dapat mengarah pada peningkatan kinerja. Program pelatihan dan pendidikan mewakili sebuah sikap kerja yang lebih luas dibandingkan kepuasan kerja, karena program pelatihan dan pendidikan aplikasinya lebih menyeluruh pada organisasi. Lebih lanjut, dikatakan bahwa komitmen lebih stabil dibandingkan kepuasan kerja karena kejadian dari hari-kehari hanya sedikit mempengaruhi perubahan komitmen. Program pelatihan dan pendidikan dari pimpinan sampai bawahan untuk mau bekerja sama dan melaksanakan tugas pokoknya sesuai dengan yang ditetapkan termasuk faktor penting yang memicu berhasil atau tidaknya penerapan Pelaksanaan Anggaran Berbasis Kinerja.

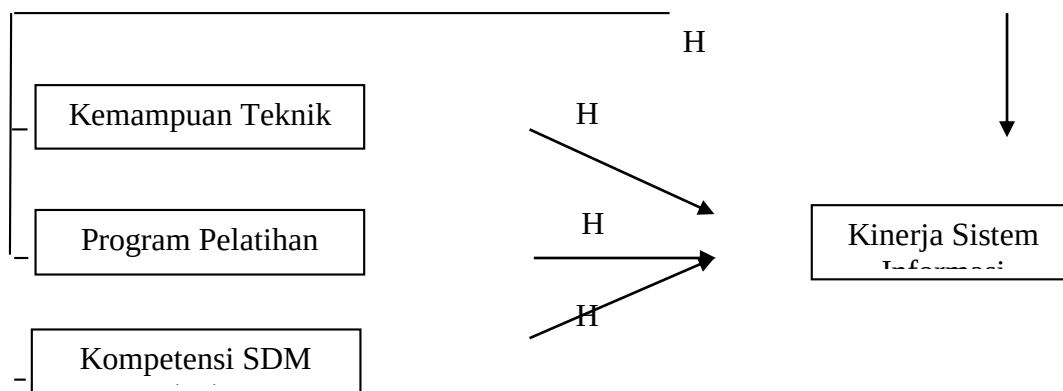
2.3.3 Hubungan Kompetensi Sumber Daya Manusia dengan Kinerja Sistem Informasi Akuntansi

Jika sumber daya tidak memadai, akan memungkinkan perancang sistem tidak dapat mengikuti prosedur pengembangan normal dengan memadai, dengan demikian meningkatkan resiko kegagalan sistem. Perkembangan teknologi informasi yang begitu cepat akan mempengaruhi tatanan sosial kemasyarakatan. Teknologi informasi saat ini dan yang akan datang merupakan tantangan bagi kehidupan berbangsa dan bernegara, terutama yang berkaitan dengan masalah kegiatan usaha. Oleh karena itu usaha kongkrit dari berbagai pihak yang terlibat langsung dalam kegiatan tersebut. Dengan teknologi informasi memungkinkan perusahaan yang mengadopsinya memiliki

keunggulan kompetitif. Teknologi informasi memberikan peluang bagi perusahaan global untuk meningkatkan koordinasi dan pengendalian, atau dapat pula dimanfaatkan untuk mendapatkan keunggulan daya saing di pasar dunia.

Berdasarkan hubungan antara variabel yang telah dipaparkan sebelumnya, maka hubungan antara variabel penelitian dapat digambarkan pada Gambar 2.1

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



2.4 Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian adalah:

Ha₁: Kemampuan teknik pemakai, program pelatihan dan pendidikan dan kompetensi sumber daya manusia secara simultan berpengaruh terhadap kinerja sistem informasi akuntansi pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Pidie.

Ha₂: Kemampuan teknik pemakai secara parsial berpengaruh terhadap kinerja sistem informasi akuntansi pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Pidie

- Ha₃: Program pelatihan dan pendidikan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja sistem informasi akuntansi pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Pidie
- Ha₄: Kompetensi sumber daya manusia secara parsial berpengaruh terhadap kinerja sistem informasi akuntansi pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Pidie.

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 beberapa elemen yaitu;

3.1.1. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah pengujian hipotesis, yaitu penelitian yang menjelaskan fenomena dalam bentuk pengaruh antar variabel. penelitian ini bertujuan untuk menentukan pengaruh kemampuan teknik pemakai, program pelatihan dan pendidikan dan kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja sistem informasi akuntansi pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Pidie.

3.1.2. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan ialah metode analisis korelasional, yang tujuannya untuk mencari hubungan yang terjadi antara satu variabel dengan variabel yang lainnya dan seberapa kuat hubungan tersebut. Penelitian ini juga merupakan penelitian kausal-komparatif. Kausal komparatif adalah penelitian yang berusaha menguraikan peristiwa yang telah terjadi dengan menelisik kebelakang untuk mengetahui faktor-faktor yang menyebabkan peristiwa tersebut terjadi.

3.1.4. Horison Waktu

Penelitian deskriptif berdasarkan rentang waktu (*time horizon*) yaitu *cross sectional*. *Cross sectional* merupakan penelitian yang hanya dilakukan pada satu periode terhadap berbagai sampel dalam populasi. Berdasarkan horison waktu, maka data penelitian dikumpulkan melalui satu titik waktu (*one shot study*)

3.1.4. Unit Analisis

Data yang dikumpulkan secara individual digunakan untuk menghitung unit analisis pada tingkat agregasi yang lebih besar. Karakteristik tingkat analisis yaitu bahwa tingkat yang lebih rendah termaksud dalam tingkat yang lebih tinggi. Sifat informasi yang dikumpulkan serta tingkat dimana data dijumlahkan untuk analisis, adalah integral dengan keputusan yang dibuat dalam memilih unit analisis. `

3.2 Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2018:80). Jumlah Populasi dalam penelitian ini adalah 50 pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Pidie. Menurut Sugiyono (2016:62) “Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi”. Penarikan sampel ini berpedoman pada pendapat Arikunto (2016:134) yang mengatakan “jika populasi kurang dari 100 lebih baik semua diambil sebagai sampel sehingga penelitian ini merupakan penelitian populasi (sensus)”. Metode sensus dimana seluruh elemen populasi diselidiki satu per satu. “Data yang diperoleh sebagai hasil pengolahan sensus

disebut data yang sebenarnya (*true value*), atau sering disebut parameter” (Supranto, 2016). Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 50 pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Pidie. Untuk lebih jelas dapat dilihat pada Tabel 3.1 berikut:

Tabel 3.1
Jumlah Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Pidie

No	Jabatan Pegawai	Jumlah Pegawai	Sampel
1	Kepala Dinas	1	-
2	Sekretariat	1	1
3	Sub Bagian Keuangan dan Aset	1	1
4	Sub Bagian Umum dan Kepegawaian.	1	1
5	Seksi Perencanaan Umum dan Evaluas	1	1
6	Seksi Pembinaan, Pengawasan dan Pengendalian Mutu	1	1
7	Bidang Bina Marga	1	1
8	Seksi Pembangunan, Peningkatan Jalan dan Jembatan	1	1
9	Seksi Pemeliharaan Jalan dan Jembatan	1	1
10	Seksi Pembangunan dan Pemeliharaan Jalan dan Jembatan Gampong	1	1
11	Bidang Sumber Daya Air	1	1
12	Seksi Irigasi	1	1
13	Seksi Sungai, Rawa dan Pantai	1	1
14	Seksi Operasional dan Pemeliharaan	1	1
15	Bidang Tata Ruang dan Jasa Konstruks	1	1
16	Seksi Pengaturan dan Pembinaan	1	1
17	Seksi Pelaksanaan dan Pembinaan	1	1
18	Seksi Bina Konstruksi	1	1
19	Staf Pegawai Bidang Akuntansi	34	34
20	Staf Pegawai Non Bidang Akuntansi	39	-
Jumlah		90	50

Sumber: Dinas PUPR (2021)

3.3 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

Sumber data dimaksudkan untuk memperoleh informasi yang relevan, akurat dan reliabel. Sumber data yang digunakan antara lain (Sugiyono, 2018:139) data primer

diperoleh dari dokumentasi dan daftar pertanyaan (kuisisioner). Untuk memperoleh data mengenai variabel yang diteliti maka dilakukan pengumpulan data dengan menggunakan Kuesioner. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah tertutup, yaitu pertanyaan yang dirancang berbentuk pilihan yang telah disediakan. Kemudian data sekunder dalam penelitian ini bersumber dari studi pustaka melalui artikel majalah pemasaran maupun yang diambil dari internet untuk mendapatkan data-data dalam penelitian ini.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah membagikan langsung kuisisioner kepada responden. Kuisisioner tersebut berisi pertanyaan ataupun pernyataan yang berhubungan dengan variabel-variabel kemampuan teknik pemakai, program pelatihan dan pendidikan dan kompetensi sumber daya manusia terhadap pelaksanaan anggaran berbasis kinerja.

3.4 Defenisi Operasionalisasi Variabel

Variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian terdiri dari 4 variabel, yaitu masing-masing variabel terikat yaitu pelaksanaan anggaran berbasis kinerja, variabel bebas yaitu kemampuan teknik pemakai, program pelatihan dan pendidikan dan Kompetensi sumber daya manusia. Variabel-variabel tersebut dapat dilihat melalui Tabel 3.2:

Tabel 3.2
Definisi dan Operasionalisasi Variabel

No	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala	Item Pertanyaan
Dependen Variabel					
1	Kinerja Sistem Informasi Akuntansi (Y)	Organisasi formulir, catatan, dan laporan yang dikoordinasi sedemikian rupa untuk menyediakan informasi keuangan yang dibutuhkan oleh manajemen guna memudahkan pengelolaan perusahaan. (Jumali, 2017:86)	Menyediakan data	Likert	A1-A5
			Mudah menemukan data		
			Wewenang dalam mengakses data		
			Kesulitan mengakses data		
			Mendapatkan wewenang		
			Mengakses data		
Independen Variabel					
2	Kemampuan teknik pemakai (X ₁)	Kemampuan untuk memilih tujuan yang tepat atau peralatan yang tepat untuk pencapaian tujuan yang telah ditetapkan, menyangkut bagaimana melakukan pekerjaan yang benar, (Jumali, 2017:97)	Memenuhi kebutuhan	Likert	B1-B6
			Tepat waktu		
			Aktivitas umum		
			Mendukung tugas		
			Pemahaman		
			Sistem		
3	Program Pelatihan dan Pendidikan (X ₂)	Segala usaha untuk membina kepribadian dan mengembangkan kemampuan manusia Indonesia, jasmaniah dan rohaniah yang berlangsung seumur hidup, baik di dalam maupun di luar sekolah dalam rangka pembangunan persatuan Indonesia dan masyarakat adil dan makmur berdasarkan pancasila. (Ardana, dkk, 2018)	Wawasan	Likert	C1-C5
			Pengetahuan		
			Karir		
			Sikap dan perilaku		
			Pendidikan sesuai kebutuhan		

Lanjutan Tabel 3.2

No	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala	Item Pertanyaan
4	Kompetensi sumber daya manusia (X ₃)	Kompetensi SDM adalah keahlian professional yang dimiliki oleh seseorang sebagai hasil dari pendidikan formal, ujian profesional maupun keikutsertaan dalam pelatihan, seminar dan lain-lain (Hardyansyah, 2018:16)	Analisis jabatan	Likert	D1-D6
			Rekrutmen dan seleksi		
			Ketersediaan		
			Pengembangan dan latihan		
			Pengembangan Karir		
			Penilaian Kinerja		

Kategori pertanyaan yang dirancang dalam kuesioner diberi nilai skor 1-5 dengan kategori menurut Arikunto (2016:66) adalah seperti pada Tabel 3.2:

Tabel 3.3
Skala Likert

No	Pilihan Jawaban	Skor
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Kurang Setuju	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

3.5 Teknik Analisis Data

Data penelitian dianalisis dengan menggunakan model regresi linier berganda dan diolah dengan menggunakan program bantuan SPSS (*Statistic Pagcket for Social Saince*) versi 22. Adapun persamaan model regresi berganda dalam penelitian ini dapat diformulasikan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja sistem informasi akuntansi

a = Konstanta

X_1 = Kemampuan teknik pemakai

X_2 = Program pelatihan dan pendidikan

X_3 = Kompetensi sumber daya manusia

b = Parameter Regresi

e = Error Term

3.6 Pengujian Data

Uji reliabilitas dan validitas adalah uji terhadap instrumen penelitian yang akan menyajikan data kuantitatif. Instrumen dalam penelitian ini adalah kuesioner yang digunakan untuk mengumpulkan data primer yang bersifat kuantitatif sehingga harus dapat memberikan kebenaran dan kepercayaan melalui suatu set uji kehandalan dan validitas (Sugiyono, 2018).

3.6.1 Uji Validitas

Uji validitas dimaksudkan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur menurut situasi, keperluan dan tujuan tertentu. Dengan kata lain bahwa kuesioner dianggap valid jika kuesioner tersebut benar-benar dapat menyajikan suatu set data mengenai perilaku dan aktivitas responden sebagaimana yang diharapkan. Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan *analysis corelation* yang menjelaskan korelasi (hubungan) diantara sejumlah variabel dengan menggunakan satu

set dimensi yang disebut faktor. Ukuran data dianggap valid apabila korelasi hitung lebih besar dari angka kritis nilai $-r$ (*table product moment*) (Sugiyono, 2018).

3.6.2 Uji Keandalan (Reliability)

Reliabilitas instrument adalah tingkat konsistensi hasil yang dicapai oleh kuesioner, meskipun digunakan secara berulang-ulang. Pendekatan yang digunakan adalah dengan cara menghitung *cronbach alpha* masing-masing variabel yang terlibat. *Cronbach alpha* menafsirkan korelasi antara skala yang dibuat dengan semua skala variabel yang ada. Uji ini dimaksudkan untuk menunjukkan banyaknya variansi atau perbedaan yang diharapkan pada seperangkat pengukuran yang dilakukan secara berulang-ulang terhadap suatu objek. Ukuran reliabilitas dianggap handal berdasarkan *Cronbach Alpha* adalah sebesar 0,60 (Malhotra, 2016).

3.7 Pengujian Hipotesis

Rancangan pengujian hipotesis merupakan pelaksanaan alternatif jawaban untuk menjawab ke empat rumusan masalah dalam penelitian ini. Rancangan tersebut dalam penelitian alternatif (H_a), yaitu,

H_{a1} = Kemampuan teknik pemakai, program pelatihan dan pendidikan, kompetensi sumber daya manusia secara simultan berpengaruh terhadap kinerja sistem informasi akuntansi pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Pidie

H_{a2} = Kemampuan teknik pemakai secara parsial berpengaruh terhadap kinerja sistem informasi akuntansi pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Pidie

H_{a3} = Program pelatihan dan pendidikan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja sistem informasi akuntansi pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Pidie

H_{a4} = Kompetensi sumber daya manusia berpengaruh secara parsial terhadap kinerja sistem informasi akuntansi pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Pidie

3.7.1 Uji Parsial

Kriteria pengambilan keputusan untuk hipotesis secara individu (parsial) :

H_{o2} : Jika $\beta_1 = 0$, maka H_o tidak ditolak (H_a tidak diterima), artinya kemampuan teknik pemakai secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja sistem informasi akuntansi pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Pidie.

H_{o2} : Jika $\beta_1 \neq 0$ maka H_a tidak ditolak (H_o tidak diterima), artinya kemampuan teknik pemakai secara parsial berpengaruh terhadap kinerja kinerja sistem informasi akuntansi pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Pidie.

H_{o3} : Jika $\beta_2 = 0$, maka H_o tidak ditolak (H_a tidak diterima), artinya komitmen organisasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja sistem informasi akuntansi pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Pidie.

H_{o3} : Jika $\beta_2 \neq 0$ maka H_a tidak ditolak (H_o tidak diterima), artinya komitmen organisasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja sistem informasi akuntansi pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Pidie.

H_{o4} : Jika $\beta_3 = 0$, maka H_o tidak ditolak (H_a tidak diterima), artinya kompetensi sumber daya manusia secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja sistem informasi akuntansi pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Pidie.

Ho₄ : Jika $\beta_3 \neq 0$ maka Ha tidak ditolak (Ho tidak diterima), artinya kompetensi sumber daya manusia secara parsial berpengaruh terhadap kinerja sistem informasi akuntansi pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Pidie.

3.7.2 Uji Secara Bersama-Sama

Kriteria pengambilan keputusan untuk hipotesis secara bersama-sama

- Ho₁ : Jika $\beta_i (i = 1, 2, 3) = 0$: maka Ho tidak ditolak (Ha tidak diterima).
Artinya bahwa, variabel *independent* secara individu (parsial) tidak berpengaruh terhadap variabel *dependent*.
- Ho₁ : Jika $\beta_i (i = 1, 2, 3) \neq 0$, : maka Ha tidak ditolak (Ho tidak diterima).
Artinya bahwa, variabel *independent* secara individu (parsial) berpengaruh terhadap variabel *dependent*.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Pidie merupakan salah satu satuan kerja perangkat daerah untuk wilayah Kabupaten Pidie, provinsi Aceh. Kedinasan ini memiliki tugas sebagai penyelenggaraan urusan pemerintah bidang pekerjaan umum, pembangunan infrastruktur dan perumahan untuk daerah Kabupaten Pidie, Aceh. Terkait dengan wewenang tersebut, maka melalui kantor ini beberapa surat perizinan diproses. Beberapa surat tersebut seperti Izin Pemanfaatan Ruang (IPR) dan Izin Mendirikan Bangunan (IMB). Melalui kedinasan ini pula urusan pembebasan lahan proyek infrastruktur pemerintah dilakukan. Segera kunjungi kantor dinas PU atau penataan ruang terdekat untuk informasi lainnya. Anda juga dapat menghubungi kontak telepon untuk respon layanan cepat dan dapat mengakses website resminya untuk informasi umum lainnya.

Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Pidie mempunyai fungsi di antaranya penyelenggaraan tugas di bidang pekerjaan umum termasuk perizinan dan pelayanan umum lintas kabupaten/kota, pelaksanaan pembinaan, pengawasan dan pengendalian terhadap pelaksanaan tugas di bidang pekerjaan umum, pelaksanaan koordinasi dengan instansi dan atau lembaga terkait lainnya di bidang pekerjaan umum dan pelaksanaan tugas-tugas kedinasan lainnya yang diberikan oleh Gubernur sesuai dengan tugas dan fungsinya.

4.2 Karakteristik Responden

Responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini memiliki karakteristik berdasarkan umur, jenis kelamin, status perkawinan, pendidikan terakhir dan pendapatan rata-rata perbulan serta masa kerja yang terlihat pada Tabel 4.1 sebagai berikut:

Tabel IV.1
Karakteristik Responden

No	Uraian	Frekuensi	Persentase
1	Umur		
	a. 26-31 Tahun	8	16
	b. 32-37 Tahun	13	26
	c. 38-43 Tahun	15	30
	d. 44-49 Tahun	7	14
	e. > 50 Tahun	7	14
Total		50	100
2	Jenis kelamin		
	a. Pria	28	56
	b. Wanita	22	44
Total		50	100
3	Status Perkawinan		
	a. Belum Menikah	5	10
	b. Menikah	45	90
Total		50	100
4.	Pendidikan Terakhir		
	a. Diploma	11	22
	b. Sarjana	34	64
	c. Pasca Sarjana	5	10
Total		50	100
5.	Pendapatan Rata-rata Perbulan		
	a. Rp 2.600.000-Rp 4.000.000	3	6
	b. Rp 4.100.000-Rp 5.500.000	31	62
	c. > Rp 5.500.000	16	32
Total		50	100
6	Lama Bekerja		
	a. < 5 Tahun	4	8
	b. 5-10 Tahun	11	22
	c. 11-15 Tahun	11	22
	d. 15-20 Tahun	15	30
	e. > 20 Tahun	9	18
Total		50	100

Sumber: Data diolah, 2022

Dari Tabel 4.1 dapat dilihat bahwa responden yang berusia antara 26 sampai dengan 31 tahun yaitu sebanyak 8 responden atau 14%, yang berusia antara 32 sampai dengan 37 tahun yaitu sebanyak 13 responden atau 26%, yang berusia antara 38 sampai dengan 43 tahun yaitu sebanyak 15 responden atau 30%, yang berusia antara 44 sampai dengan 50 tahun sebanyak 7 responden atau 14% dan yang berusia di atas 51 tahun sebanyak 7 responden atau 14%

Dari Tabel 4.1 di atas dapat dilihat bahwa mayoritas responden berjenis kelamin pria yaitu sebanyak 28 responden atau 56% dan responden berjenis kelamin wanita yaitu sebanyak 22 responden atau 44%. Kemudian Karakteristik berdasarkan status perkawinan dapat dijelaskan yang belum menikah adalah sebanyak 5 responden atau 10% dan yang sudah menikah sebanyak 45 responden atau 90%

Karakteristik berdasarkan pendidikan terakhir dapat dijelaskan yang berpendidikan terakhir Diploma yaitu sebanyak 11 responden atau 22%, yang berpendidikan terakhir sarjana yaitu sebanyak 34 responden atau 68% dan yang berpendidikan pasca sarjana sebanyak 5 responden atau 10%.

Mengenai tingkat pendapatan responden dapat dijelaskan bahwa sebanyak 3 responden atau 6% dengan pendapatan perbulan sebesar Rp 2.600.000-Rp 4.000.000, sebanyak 31 responden atau 62% dengan pendapatan sebesar Rp 4.100.000-Rp 5.500.000 dan sebanyak 16 responden atau 32% dengan pendapatan di atas Rp 5.500.000.

Berdasarkan karakteristik responden lama bekerja dapat dijelaskan bahwa sebanyak 4 responden atau 8% sudah bekerja dibawah 5 tahun, sebanyak 11 responden atau 22% dengan masa kerja antara 5 sampai 10 tahun, sebanyak 11 responden atau 22% sudah bekerja antara 11 sampai 15 tahun, sebanyak 15 responden atau 30% dengan masa kerja

antara 15 sampai 20 tahun dan sebanyak 9 responden atau 18% dengan masa kerja di atas 20 tahun.

4.3 Hasil Pengujian Data

4.3.1 Uji Validitas Instrumen

Pengujian validitas data dalam penelitian ini dilakukan secara statistik, yaitu dengan menggunakan uji *pearson product-moment coefficient of correlation* dengan bantuan SPSS. Semua pernyataan mempunyai nilai korelasi di atas nilai kritis 5 % yaitu di atas 0,279, sehingga pernyataan-pernyataan tersebut adalah signifikan dan memiliki validitas. Atau dalam bahasa statistik terdapat konsistensi (*internal consistence*) yang berarti pernyataan-pernyataan tersebut mengukur aspek yang sama. Ini berarti data yang diperoleh adalah valid dan dapat dipergunakan untuk penelitian. Hasil Uji validitas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.2
Hasil Uji Validitas

No pertanyaan		Variabel	Koefisien korelasi	Nilai kritis 5 % (N=50)	Ket
1	A1	Y	0,592	0,279	Valid
2	A2		0,578	0,279	Valid
3	A3		0,416	0,279	Valid
4	A4		0,414	0,279	Valid
5	A5		0,624	0,279	Valid
6	A6		0,642	0,279	Valid
7	B1	X1	0,411	0,279	Valid
8	B2		0,441	0,279	Valid
9	B3		0,455	0,279	Valid
10	B4		0,537	0,279	Valid
11	B5		0,540	0,279	Valid
12	B6		0,451	0,279	Valid

Tabel 4.2 Lanjutan

No pertanyaan	Variabel	Koefisien	Nilai kritis	Ket
---------------	----------	-----------	--------------	-----

			korelasi	5 % (N=50)	
13	C1	X2	0,461	0,279	Valid
14	C2		0,525	0,279	Valid
15	C3		0,679	0,279	Valid
16	C4		0,584	0,279	Valid
17	C5		0,498	0,279	Valid
18	D1	X3	0,547	0,279	Valid
19	D2		0,655	0,279	Valid
20	D3		0,559	0,279	Valid
21	D4		0,616	0,279	Valid
22	D5		0,501	0,279	Valid
23	D6		0,416	0,279	Valid

Sumber: Data diolah (2022)

Berdasarkan Tabel 4.2 dapat dijelaskan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan semuanya valid, karena mempunyai koefisien kerelasi diatas dari nilai kritis kerelasi *product moment* yaitu sebesar 0,279 sehingga semua pertanyaan yang terkandung dalam kuesioner penelitian ini dinyatakan valid untuk dilanjutkan penelitian yang lebih mendalam.

4.3.2. Uji Reliabilitas Instrumen

Pengujian Reliabilitas dilakukan dengan internal *consistency* atau derajat ketepatan jawaban. Untuk pengujian ini digunakan *Statistical Packaged for Social Sciences* (SPSS). Setelah melakukan pengujian reliabilitas untuk mengetahui konsistensi hasil sebuah jawaban tentang tanggapan responden. Untuk melakukan pengujian reliabilitas penulis menggunakan program SPSS.

Tabel 4.3
Uji Reliabilitas Variabel Penelitian (Alpha)

No	Variabel	Item Variabel	Nilai Alpha	Kehandalan
1.	Kinerja sistem informasi akuntansi (Y)	6	0,707	Handal
2.	Kemampuan teknik pemakai (X_1)	6	0,734	Handal
3.	Program pelatihan dan pendidikan (X_2)	5	0,773	Handal
4.	Kompetensi sumber daya manusia (X_3)	6	0,782	Handal

Sumber : data diolah 2022

Hasil uji Reliabilitas dapat dilihat dari nilai cronbach Alpha, nilai *cronbach alpha reliabilitas* yang baik adalah yang makin mendekati 1, Reliabilitas yang kurang dari 0,60 adalah kurang baik, sedangkan lebih dari 0,60 dapat diterima dan reliabilitas dengan *cronbach alpha* 0,80 atau diatasnya adalah baik. Dari hasil pengujian reliabilitas diatas dapat diketahui bahwa reliabilitas variabel keputusan pembelian berdasarkan pengujian reliabilitas dari instrumen, diketahui bahwa hasil pengujian variabel kemampuan teknik pemakai, program pelatihan dan pendidikan dan kompetensi sumber daya manusia seluruhnya adalah reliabel karena melebihi dari 0,60.

4.4 Analisis Deskriptif

Penelitian ini mengamati tiga variabel bebas (*independent variabel*) yaitu variabel kemampuan teknik pemakai (X_1), variabel program pelatihan dan pendidikan (X_2) dan variabel kompetensi sumber daya manusia (X_3) dan juga mengamati satu variabel terikat (*dependent variable*) yaitu kinerja sistem informasi akuntansi (Y).

4.4.1 Variabel Kinerja sistem informasi akuntansi

Penjelasan responden tentang variabel kinerja sistem informasi akuntansi pada dapat dilihat pada Tabel 4.4 sebagai berikut:

Tabel 4.4
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Kinerja Sistem Informasi Akuntansi

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Instansi memelihara dan menyediakan data dengan rinci untuk memenuhi kebutuhan responden	0	0	0	0	6	12	32	64	12	24	4,12
2	Responden mudah mengetahui/menemukan data yang dibutuhkan mengenai hal tertentu	0	0	0	0	4	8	35	70	11	22	4,14
3	Responden tidak mempunyai wewenang dalam mengakses data yang dibutuhkan	0	0	0	0	4	8	26	52	20	40	4,20
4	Wewenang dalam mengakses data hanya diberikan pada orang tertentu saja	0	0	2	4	4	8	25	50	19	38	4,22
5	Kesulitan mengakses data yang responden perlukan karena sulitnya mendapat wewenang	0	0	2	4	1	2	38	76	9	18	4,08
6	Untuk mendapatkan wewenang dalam mengakses data yang berguna merupakan hal yang sulit dan memakan waktu yang lama	0	0	2	4	2	4	21	42	25	50	4,38
Rerata												4,19

Sumber : Data diolah (2022)

Berdasarkan Tabel 4.4 pada indikator pertama bahwa instansi memelihara dan menyediakan data dengan rinci untuk memenuhi kebutuhan responden diperoleh nilai rata-rata 4,12 yang berarti responden menyatakan setuju. Responden mudah mengetahui/menemukan data yang dibutuhkan mengenai hal tertentu diperoleh nilai rata-rata 4,14 yang berarti responden menyatakan setuju. Responden tidak mempunyai wewenang dalam mengakses data yang dibutuhkan diperoleh nilai rata-rata 4,20 yang berarti responden menyatakan setuju. Wewenang dalam mengakses data hanya diberikan

pada orang tertentu saja diperoleh nilai rata-rata 4,22 yang berarti responden menyatakan setuju. Kesulitan mengakses data yang responden perlukan karena sulitnya mendapat wewenang diperoleh nilai rata-rata 4,08 yang berarti responden menyatakan setuju. Untuk mendapatkan wewenang dalam mengakses data yang berguna merupakan hal yang sulit dan memakan waktu yang lama diperoleh nilai rata-rata 4,38 yang berarti responden menyatakan setuju. Nilai rerata pada variabel kinerja sistem informasi akuntansi sebesar 4,19 artinya responden menyatakan setuju karena skala likert pada pada satuan angka 4.

4.4.2 Variabel Kemampuan Teknik Pemakai

Hasil penelitian tentang penjelasan responden mengenai kemampuan teknik pemakai dapat dilihat pada Tabel 4.5 sebagai berikut:

Tabel 4.5
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Kemampuan Teknik Pemakai

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Responden dapat memenuhi kebutuhan pimpinan dengan menyelesaikan tugas yang efektif	0	0	0	0	6	12	31	62	13	26	4,14
2	Responden dapat menyelesaikan tugas responden dengan tepat waktu	0	0	1	2	2	4	33	66	14	28	4,20
3	Responden dapat menguasai aktivitas umum ditempat responden bekerja	0	0	0	0	4	8	26	52	20	40	4,32

Tabel 4.5 Lanjutan

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	

4	Tugas yang diberikan kepada responden sesuai dengan kemampuan kerja responden	0	0	0	0	5	10	30	60	15	30	4,20
5	Responden dapat memahami sistem informasi akuntansi di tempat responden bekerja	0	0	2	4	4	8	25	50	19	38	4,22
6	Sistem akuntansi informasi yang ada di tempat responden bekerja mampu meningkatkan pengetahuan responden	0	0	2	4	1	2	38	76	9	18	4,08
Rerata												4,19

Sumber : Data diolah (2022)

Berdasarkan Tabel 4.5 dapat dijelaskan indikator yang pertama yaitu Responden dapat memenuhi kebutuhan pimpinan dengan menyelesaikan tugas yang efektif diperoleh nilai rata-rata 4,14 yang berarti responden menyatakan setuju. Responden dapat menyelesaikan tugas responden dengan tepat waktu diperoleh nilai rata-rata 4,20 yang berarti responden menyatakan setuju. Responden dapat menguasai aktivitas umum ditempat responden bekerja diperoleh nilai rata-rata 4,32 yang berarti responden menyatakan setuju. Tugas yang diberikan kepada responden sesuai dengan kemampuan kerja responden diperoleh nilai rata-rata 4,20 yang berarti responden menyatakan setuju. Responden dapat memahami sistem informasi akuntansi di tempat responden bekerja diperoleh nilai rata-rata 4,22 yang berarti responden menyatakan setuju. Sistem akuntansi informasi yang ada di tempat responden bekerja mampu meningkatkan pengetahuan responden diperoleh nilai rata-rata 4,08 yang berarti responden menyatakan setuju. Nilai

rerata pada variabel kemampuan teknik pemakai Kerja sebesar 4,19 artinya responden menyatakan setuju karena skala likert pada pada satuan angka 4..

4.4.3 Variabel Program Pelatihan Dan Pendidikan

Hasil penelitian tentang penjelasan responden terhadap variabel program pelatihan dan pendidikan dapat dilihat pada Tabel 4.6 sebagai berikut:

Tabel 4.6
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Program Pelatihan dan Pendidikan

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Wawasan yang responden miliki mengalami peningkatan setelah mengikuti pendidikan.	0	0	2	4	4	8	25	50	19	38	4,22
2	Responden dapat menyelesaikan tugas karena adanya pengetahuan kerja yang baik	0	0	2	4	1	2	38	76	9	18	4,08
3	Karir responden lebih meningkat di lingkungan organisasi ini setelah mengikuti pendidikan.	0	0	2	4	2	4	21	42	25	50	4,38
4	Sikap dan perilaku responden dalam bekerja sangat dipengaruhi oleh tingkat pendidikan yang responden miliki.	0	0	1	2	2	4	30	60	17	34	4,26
5	Pendidikan yang responden tempuh sudah sesuai dengan kebutuhan organisasi.	0	0	1	2	2	4	21	42	26	52	4,44
Rerata												4,24

Sumber : Data diolah (2022)

Berdasarkan Tabel 4.6 dapat dijelaskan indikator yang pertama yaitu wawasan yang responden miliki mengalami peningkatan setelah mengikuti pendidikan diperoleh nilai rata-rata 4,22 yang berarti responden menyatakan setuju. Responden dapat menyelesaikan tugas karena adanya pengetahuan kerja yang baik diperoleh nilai rata-rata 4,08 yang berarti

responden menyatakan setuju. Karir responden lebih meningkat di lingkungan organisasi ini setelah mengikuti pendidikan diperoleh nilai rata-rata 4,38 yang berarti responden menyatakan setuju. Sikap dan perilaku responden dalam bekerja sangat dipengaruhi oleh tingkat pendidikan yang responden miliki diperoleh nilai rata-rata 4,26 yang berarti responden menyatakan setuju. Pendidikan yang responden tempuh sudah sesuai dengan kebutuhan organisasi. diperoleh nilai rata-rata 4,44, yang berarti responden menyatakan setuju. Nilai rerata pada variabel program pelatihan dan pendidikan sebesar 4,28 artinya responden menyatakan setuju.

4.4.4 Variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia

Hasil penelitian tentang penjelasan responden mengenai variabel kompetensi sumber daya manusia dapat dilihat pada Tabel 4.7 sebagai berikut:

Tabel 4.7
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Pada saat ini telah tersusun uraian tugas dan tanggung jawab untuk setiap jabatan	0	0	0	0	6	12	31	62	13	26	4,14
2	Program penerimaan pegawai baru selama ini ditujukan untuk memperoleh pegawai berkualitas dan dilakukan secara transparan dan obyektif	0	0	1	2	2	4	33	66	14	28	4,20

Tabel 4.7 Lanjutan

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
3	Pada saat ini telah tersedia sejumlah pegawai berkualitas sesuai kebutuhan	0	0	0	0	4	8	26	52	20	40	4,32
4	Instansi telah menyusun program pendidikan dan pelatihan sesuai kebutuhan	0	0	0	0	6	12	32	44	12	24	4,12
5	Promosi pegawai selama ini diberikan pada pegawai yang telah memenuhi persyaratan jabatan	0	0	0	0	4	8	35	70	11	22	4,14
6	Hasil penilaian prestasi kerja telah dijadikan dasar dalam menentukan tujuan, jalur, rencana dan pengembangan karier SDM	0	0	0	0	0	0	46	92	4	8	4,08
Rerata												4,17

Sumber : Data diolah (2022)

Berdasarkan Tabel 4.7 dapat dijelaskan dari indikator yang pertama bahwa Pada saat ini telah tersusun uraian tugas dan tanggung jawab untuk setiap jabatan diperoleh nilai rata-rata 4,14 yang berarti responden menyatakan setuju. Program penerimaan pegawai baru selama ini ditujukan untuk memperoleh pegawai berkualitas dan dilakukan secara transparan dan obyektif diperoleh nilai rata-rata 4,20 yang berarti responden menyatakan setuju. Pada saat ini telah tersedia sejumlah pegawai berkualitas sesuai kebutuhan diperoleh nilai rata-rata 4,32 yang berarti responden menyatakan setuju. Instansi telah menyusun program pendidikan dan pelatihan sesuai kebutuhan diperoleh nilai rata-rata 4,12 yang berarti responden menyatakan setuju. Promosi pegawai selama ini diberikan pada pegawai yang telah memenuhi persyaratan jabatan diperoleh nilai rata-rata 4,14 yang berarti responden menyatakan setuju. Hasil penilaian prestasi kerja telah dijadikan dasar dalam

menentukan tujuan, jalur, rencana dan pengembangan karier SDM diperoleh nilai rata-rata 4,08 yang berarti responden menyatakan setuju. Nilai rerata pada variabel kompetensi sumber daya manusia sebesar 4,17 artinya responden menyatakakan setuju.

4.5 Pembahasan

4.5.1 Pengujian Hipotesis

Hipotesis menyatakan bahwa faktor-faktor kemampuan teknik pemakai (X_1), program pelatihan dan pendidikan (X_2) dan kompetensi sumber daya manusia (X_3) berpengaruh terhadap Kinerja sistem informasi akuntansi pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Pidie. Model yang digunakan untuk menduga pengaruh tersebut adalah:

Tabel 4.8
Hasil Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-,028	,264		-,108	,915
Kemampuan Teknik Pemakai (X_1)	,506	,130	,465	3,892	,000
Program Pelatihan dan Pendidikan (X_2)	-,232	,063	-,322	-3,628	,000
Kompetensi Sumber Daya Manusia (X_3)	,260	,061	,355	4,263	,000

a. Dependent Variable: Kinerja sistem informasi akuntansi (Y)

Berdasarkan hasil SPSS seperti terlihat tabel di atas, maka diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut,

$$Y = -0,028 + 0,506X_1 - 0,232X_2 + 0,260X_3$$

Dari persamaan regresi linier berdaganda di atas dapat diketahui hasil penelitian sebagai berikut:

- 1) Koefesien Regresi (β)

- a. Dalam penelitian nilai konstanta adalah $-0,028$ artinya bila mana kemampuan teknik pemakai (X_1), program pelatihan dan pendidikan (X_2) dan kompetensi sumber daya manusia (X_3), dianggap konstan, maka kinerja sistem informasi akuntansi pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Pidie, adalah sebesar $-0,028$ pada satuan skala likert
- b. Koefisien regresi kemampuan teknik pemakai (X_1) sebesar $0,506$. Artinya setiap 100% perubahan dalam variabel kemampuan teknik pemakai akan meningkatkan kinerja sistem informasi akuntansi pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Pidie sebesar 50,6% dengan asumsi variabel program pelatihan dan pendidikan (X_2) dan kompetensi sumber daya manusia (X_3) dianggap konstan.
- c. Koefisien regresi program pelatihan dan pendidikan (X_2) sebesar $-0,232$. Artinya setiap 100 % perubahan dalam variabel program pelatihan dan pendidikan secara relatif akan menurunkan kinerja sistem informasi akuntansi pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Pidie sebesar 23,2% dengan asumsi variabel kemampuan teknik pemakai (X_1), dan kompetensi sumber daya manusia (X_3) dianggap konstan
- d. Koefisien regresi Kompetensi sumber daya manusia (X_3) sebesar $0,260$. Artinya setiap 100% perubahan dalam variabel kompetensi sumber daya manusia secara relatif akan meningkatkan kinerja sistem informasi akuntansi pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten

Pidie. sebesar 26% dengan asumsi variabel Kemampuan teknik pemakai (X_1) dan program pelatihan dan pendidikan (X_2), dianggap konstan.

2) Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi

Untuk mengetahui seberapa besar kenaikan suatu linier dapat dijelaskan melalui hubungan antara variabel-variabel (korelasi). Jika seluruh nilai dari variabel-variabel tersebut dapat memenuhi suatu persamaan dengan benar, maka dapat dikatakan terdapat korelasi yang sempurna dalam model analisis ini. Dari output SPSS dapat diketahui tingkat hubungan variabel bebas dengan variabel terikat antara lain:

Tabel 4.9
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,933 ^a	0,871	0,862	0,15299

a. Predictors: (Constant), Kompetensi sumber daya manusia (X_3), Program pelatihan dan pendidikan (X_2), Kemampuan teknik pemakai (X_1)

Berdasarkan dari output komputer diatas maka diperoleh koefisien korelasi dalam penelitian diperoleh nilai sebesar 0,933 dimana dengan nilai tersebut terdapat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat adalah sebesar 93,3%. Artinya faktor kemampuan teknik pemakai (X_1), program pelatihan dan pendidikan (X_2), dan kompetensi sumber daya manusia (X_3) mempunyai hubungan yang sangat kuat terhadap kinerja sistem informasi akuntansi pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Pidie.

Sementara itu koefisien determinasi yang diperoleh dengan nilai sebesar 0,862 artinya bahwa sebesar 86,2% perubahan-perubahan dalam variabel terikat (kinerja sistem informasi akuntansi pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang

Kabupaten Pidie.) dapat dijelaskan oleh perubahan-perubahan kemampuan teknik pemakai (X_1), program pelatihan dan pendidikan (X_2) dan kompetensi sumber daya manusia (X_3). Sedangkan selebihnya sebesar 13,8% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar tiga variabel seperti dijelaskan di atas seperti kualitas laporan keuangan, keterlibatan pemakai dan pengendalian intern.

4.5.2. Pengujian Hipotesis

Untuk menguji pengaruh kemampuan teknik pemakai, program pelatihan dan pendidikan dan sistem akuntansi keuangan daerah secara bersama maupun secara parsial terhadap kinerja sistem informasi akuntansi pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Pidie. Dalam uji bersama-sama dapat dilihat dengan cara berikut:

1. Secara parsial

$H_2 : H_1 : \beta_1 = 0,506, \beta_1 \neq 0$, Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima, artinya kemampuan teknik pemakai secara parsial berpengaruh terhadap kinerja sistem informasi akuntansi pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Pidie

$H_3 : H_2 : \beta_2 = -0,232, \beta_2 \neq 0$, Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis nul (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima, artinya program pelatihan dan pendidikan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja sistem informasi akuntansi pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Pidie

$H_3 : H_3 : \beta_3 = 0,260, \beta_3 \neq 0$, Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima, artinya kompetensi sumber daya manusia secara parsial berpengaruh terhadap kinerja sistem informasi akuntansi pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Pidie

2. Secara bersama-sama

$H_1 ; \beta_1 = 0,506, \beta_2 = -0,232, \beta_3 = 0,260$, maka $\beta_1 \neq 0, \beta_2 \neq 0, \beta_3 \neq 0$, : Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima, artinya kemampuan teknik pemakai, program pelatihan dan pendidikan dan kompetensi sumber daya manusia secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja sistem informasi akuntansi pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Pidie.

4.5.3 Pembahasan

4.5.3.1 Pengaruh Kemampuan Teknik Pemakai, Program Pelatihan dan Pendidikan dan Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Sistem Informasi Akuntansi

Pengujian secara bersama-sama dalam penelitian ini digunakan untuk menguji pengaruh variabel kemampuan teknik pemakai, program pelatihan dan pendidikan dan kompetensi sumber daya manusia bersama terhadap kinerja sistem informasi akuntansi pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Pidie. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan teknik pemakai, program pelatihan dan pendidikan dan kompetensi sumber daya manusia secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja sistem informasi akuntansi pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Pidie. Hal ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yaitu penelitian dari Surya dan Farida

(2020) karena variabel yang diteliti sama-sama berpengaruh terhadap kinerja sistem informasi akuntansi yaitu kemampuan teknik pemakai, program pelatihan dan pendidikan dan kompetensi sumber daya manusia.

4.5.3.2 Pengaruh Kemampuan Teknik Pemakai terhadap Kinerja Sistem Informasi Akuntansi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi untuk kemampuan teknik pemakai adalah sebesar 0,506 yang berarti kemampuan teknik pemakai mempengaruhi kinerja sistem informasi akuntansi pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Pidie. Hasil analisis menunjukkan nilai β_1 sebesar 0,506 dengan hasil perhitungan $\beta_1 \neq 0$, dapat disimpulkan kemampuan teknik pemakai secara parsial berpengaruh terhadap kinerja sistem informasi akuntansi pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Pidie. Hal ini sejalan dengan penelitian dari sebelumnya yaitu penelitian dari Ferdianti (2017) dan Setoko (2017) karena variabel yang diteliti yaitu kemampuan teknik pemakai berpengaruh terhadap kinerja sistem informasi akuntansi.

4.5.3.3 Pengaruh Program Pelatihan dan Pendidikan Manusia terhadap Kinerja Sistem Informasi Akuntansi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi untuk program pelatihan dan pendidikan adalah sebesar -0,232 yang berarti program pelatihan dan pendidikan mempengaruhi kinerja sistem informasi akuntansi pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Pidie. Hasil analisis menunjukkan nilai β_2 sebesar -0,232 dengan hasil perhitungan $\beta_2 \neq 0$, dapat disimpulkan program pelatihan dan pendidikan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja sistem informasi akuntansi pada

Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Pidie. Hal ini sesuai dengan penelitian dari sebelumnya yaitu penelitian dari Amelia (2021), Surya dan Farida (2020) dan Ferdianti (2017) karena variabel yang diteliti akuntabilitas sama-sama berpengaruh terhadap kinerja sistem informasi akuntansi.

4.5.3.1 Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Sistem Informasi Akuntansi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi untuk kompetensi sumber daya manusia adalah sebesar 0,260 yang berarti kompetensi sumber daya manusia mempengaruhi kinerja sistem informasi akuntansi pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Pidie. Hasil analisis menunjukkan nilai β_3 sebesar 0,260 dengan hasil perhitungan $\beta_3 \neq 0$, dapat disimpulkan kompetensi sumber daya manusia secara parsial berpengaruh terhadap kinerja sistem informasi akuntansi pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Pidie. Hal ini sesuai dengan penelitian dari sebelumnya yaitu penelitian dari Surya dan Farida (2020) karena variabel yang diteliti kompetensi sumber daya manusia sama-sama berpengaruh terhadap kinerja sistem informasi akuntansi.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian, pengolahan, dan analisis data yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Kemampuan teknik pemakai, program pelatihan dan pendidikan dan kompetensi sumber daya manusia secara simultan berpengaruh terhadap kinerja sistem informasi akuntansi pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Pidie dengan nilai koefisien korelasi sebesar 93,3%.
2. Kemampuan teknik pemakai berpengaruh terhadap kinerja sistem informasi akuntansi pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Pidie dengan nilai koefisien regresi (β) sebesar 50,6%.
3. Program pelatihan dan pendidikan berpengaruh terhadap kinerja sistem informasi akuntansi pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Pidie dengan nilai koefisien regresi (β) sebesar -23,2%.
4. Kompetensi sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja sistem informasi akuntansi pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Pidie dengan nilai koefisien regresi (β) sebesar 26%.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian maka penulis ingin menyampaikan beberapa saran kepada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Pidie sebagai berikut:

1. Diharapkan agar meningkatkan kemampuan teknik pemakai dengan saling berbagi pengalaman kerja kepada sesama pegawai sehingga dapat meningkatkan kinerja sistem informasi akuntansi
2. Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Pidie perlu meningkatkan program pelatihan dan pendidikan pegawai yang sesuai dengan bidangnya melalui pemberian pendidikan dan pelatihan dan menempatkan aparatur yang tepat pada bidang pengelolaan keuangan dan hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi terhadap pengembangan literatur akuntansi pemerintahan mengenai kinerja sistem informasi akuntansi.
3. Untuk penelitian selanjutnya agar tidak berfokus kepada variabel kemampuan teknik pemakai, program pelatihan dan pendidikan dan kompetensi sumber daya manusia saja, tapi juga meneliti variabel lainnya seperti kualitas laporan keuangan, keterlibatan kerja dan peran audit, kemudian pendidikan orang tua terhadap anaknya, pendidikan dari lingkungan terhadap kinerja anaknya.

DAFTAR KEPUSTAKAAN

- Amelia, L. (2021). Systematic Literature Review: Kinerja Sistem Informasi Akuntansi Rumah Sakit Di Indonesia. *Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Jember*, Vol. 1, No. 1: 1-11
- Anggadini dan Komala. (2017). *Akuntansi Syariah*. Bandung: Rekayasa Sains.
- Ardana, I komang Ni Wayan Mujiati, (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arikunto, S. (2016). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Ferdianti, A. (2017). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Sistem Informasi Akuntansi (Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah di Kabupaten Gunungkidul). *Jurnal Akuntansi*, Vol. 1, No. 1: 1-13
- Goodhue, D L and Thomson, R L (2017) *Task-Technology Fit and Individual Performance*. MIS Quartely, juni 213-236
- Hall dan Singleton (2017) *Information Technology Auditing and Assurance*. edition.Jakarta: Salemba Empat
- Hamid (2017). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Sistem Informasi Akuntansi (SIA). *Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis*, Vol. 1, No. 1, Hal 1-11
- Hardjanto, Imam. (2018) *Manajemen Sumber Daya Aparatur (MSDA)*. Malang
- Hardyansyah. (2018). *Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Dengan Sistem Pengendalian Intern Sebagai Variabel Moderating (Studi Empiris Pada SKPD Kabupaten Polewali Mandar)*. Skripsi Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar
- Hasbullah, (2018). *Dasar Ilmu Pendidikan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Idawati, P. D. (2019). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Sistem Informasi Akuntansi (SIA) pada Dinas Kesehatan Provinsi Bali. *Jurnal Forum Manajemen*, Vol. 17 No. 2
- Ihsanti, E. (2016). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Penerapan Sistem Akuntansi Keuangan Daerah Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Daerah (Studi Empiris Pada SKPD Kab. Lima Puluh Kota). *Jurnal Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang Vol. 1 Nomor. 2*, hlm 1-7.

- Jumali, S. (2017), *Kepercayaan Terhadap Teknologi Sistem Informasi Baru Dalam Evaluasi Kinerja Individual*, SNA VIII Solo, 15 – 16 September, 2017. Universitas Jambi.
- Leitch, Robert K., dan Davis, K. Roscoe., (2017). *Accounting Information System*. Prentice-. Hall, New
- Malhotra, Naresh K. (2016). *Riset Pemasaran : Pendekatan Terapan*. Jakarta: PT. Indeks.
- Mangkunegara AA. Anwar Prabu. (2019). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: rafika ADITAMA
- Mulyadi (2017). *Sistem Akuntansi*. Edisi ke tiga. Jakarta : Salemba Empat.
- Mulyadi. (2018). *Auditing*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat
- Nelson Lam. 2017. *Akuntansi Keuangan Perspektif Keuangan*. Jakarta
- Notoatmodjo, Soekidjo. (2019). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Rineka Cipta.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia (2010) Nomor 71 Standar Akuntansi Pemerintahan. *Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2010 Nomor 123*. Jakarta.
- Rahmawati. (2018) *Implementasi Standar Akuntansi Pemerintahan Berbasis Akrual di Sekretariat DPRD Kabupaten Malang Berdasar Peraturan Pemerintah Nomor 71 Tahun 2010*. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Negeri Gorontalo
- Ramezan, Majid. (2016). Measuring The Effectiveness of Human Resource Information Systems In National Iranian Oil Company (An Empirical Assessment). *Dalam Iranian Journal of Management Studies*, 2(2): h:129-145.
- Romney, Marshall B, dan Paul j. Steinbart. (2017). *Sistem Informasi Akuntansi*. Jakarta : Salemba Diniyah
- Rosanti, D.I. (2016). Pengaruh Pendidikan, Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Lati Prayogi. *Jurnal Ilmu & Riset Manajemen Vol. 3 No. 11*, hlm 1-13
- Sedarmayanti. (2018). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Setoko, P. A. (2017). Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Sistem Informasi Akuntansi (Studi kasus pada Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Demak). *Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Semarang Semarang*

- Simamora, H. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Universitas Gajah Mada
- Soudani, Siamak Nejadhosseini. (2017). The Usefulness of an Accounting Information System for Effective Organizational Performance. *International. Journal of Economics and Finance*. 4(5) pp: 136-143
- Sugiyono. (2018). *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta
- Sumarso. S. R. (2017). *Akuntansi Suatu Pengantar*. Edisi Lima (revisi). Jakarta : Salemba Empat.
- Supranto, M.A. (2016). *Pengukuran Tingkat Kepuasan Pelanggan Untuk Menaikkan Pangsa Pasar*. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Surya, R., dan Farida (2020). Analisis Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Sistem Informasi Akuntansi (Studi Pada Organisasi Perangkat Daerah di Kabupaten Magelang). *Jurnal Universitas Muhammadiyah Magelang*, Vol. 1, No. 1
- Suryawan, I. K. (2018) Pengaruh Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Individual dengan Insentif Sebagai Variabel Pemoderasi Pada LPD. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana Vol.23. No, 2*.
- Susanto., A. (2017). *Sistem Informasi Akuntansi –. Pemahaman Konsep Secara Terpadu*, Bandung: Perdana,. Cetakan pertama
- Titisari. (2019). Faktor-faktor yang mempengaruhi Tax avoidance. *Jurnal Riset Akuntansi*. Vol.7 No.2
- Wicaksono, T. (2018). Pengaruh Kecerdasan Emosi, Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Universitas Islam Kalimantan M A B Banjarmasin). *Jurnal Ekonomi Universitas Islam Kalimantan MAB Banjarmasin Vol. 1 Nomor. 2, hlm 1-15*.
- Yusriadi. (2019). Pengaruh Kompetensi Profesional Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Dosen Pada Universitas Malikussaleh. *Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Malikussaleh Vol. 1 Nomor. 2, hlm 1-12*

Kuisisioner

Penelitian ini semata-mata bersifat ilmiah untuk mendapatkan data bagi penulis skripsi pada fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh. Saya sangat menghargai bantuan saudara-saudari yang telah menjawab semua pertanyaan dengan kondisi yang berlaku pada saudara-saudari sendiri. Berilah tanda () pada jawaban yang sesuai dengan pilihan saudara/saudari.

A. indentitas responden

1. Umur

- a. 20-25 Tahun ☐
- b. 26-31 Tahun ☐
- c. 32-37 Tahun ☐
- d. 38-43 Tahun ☐
- e. 44-49 Tahun ☐
- f. ≥ 50 Tahun ☐

2. Jenis kelamin

- a. Pria ☐
- b. Wanita ☐

3. Status perkawinan

- a. Belum menikah ☐
- b. Menikah ☐

4. Tingkat Pendidikan

- a. SLTA ☐
- b. Diploma III ☐
- c. Sarjana (S1) ☐
- d. Pasca Sarjana (S2) ☐
- e. Doktor (S3) ☐

5. Penghasilan perbulan

- a. < Rp 2.500.000 ☐
- b. Rp. 2.600.000 - Rp. 4.000.000 ☐
- c. Rp. 4.100.000 - Rp. 5.500.000 ☐
- d. $\geq$ Rp. 5.500.000 ☐

6. Masa Kerja

- a. < 5 Tahun ☐
- b. 6-10 Tahun ☐
- c. 11-15 Tahun ☐
- d. 16-20 Tahun ☐
- e. ≥ 21 Tahun ☐

B. Indikator Variabel

Ket : 1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

2 = Tidak Setuju (TS)

3 = Kurang Setuju (KS)

4 = Setuju (S)

5 = Sangat Setuju (SS)

1. Variabel Kinerja Sistem Informasi Akuntansi (Y)

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1	Instansi memelihara dan menyediakan data dengan rinci untuk memenuhi kebutuhan saudara					
2	Saudara mudah mengetahui/menemukan data yang dibutuhkan mengenai hal tertentu					
3	Saudara tidak mempunyai wewenang dalam mengakses data yang dibutuhkan					
4	Wewenang dalam mengakses data hanya diberikan pada orang tertentu saja					
5	Kesulitan mengakses data yang saudara perlukan karena sulitnya mendapat wewenang					
6	Untuk mendapatkan wewenang dalam mengakses data yang berguna merupakan hal yang sulit dan memakan waktu yang lama					

2. Variabel Kemampuan Teknik Pemakai (X₁)

No	Penyataan	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya dapat memenuhi kebutuhan pimpinan dengan menyelesaikan tugas yang efektif					
2	Saya dapat menyelesaikan tugas saya dengan tepat waktu					
3	Saya dapat menguasai aktivitas umum ditempat saya bekerja					
4	Tugas yang diberikan kepada saya sesuai dengan kemampuan kerja saya					
5	Saya dapat memahami sistem informasi akuntansi di tempat saya bekerja					
6	Sistem akuntansi informasi yang ada di tempat saya bekerja mampu meningkatkan pengetahuan saya					

3. Variabel Program Pelatihan dan Pendidikan (X₂)

No	Penyataan	STS	TS	KS	S	SS
1	Wawasan yang saya miliki mengalami peningkatan setelah mengikuti pendidikan.					
2	Saya dapat menyelesaikan tugas karena adanya pengetahuan kerja yang baik					
3	Karir saya lebih meningkat di lingkungan organisasi ini setelah mengikuti pendidikan.					
4	Sikap dan perilaku saya dalam bekerja sangat dipengaruhi oleh tingkat pendidikan yang saya miliki.					
5	Pendidikan yang saya tempuh sudah sesuai dengan kebutuhan organisasi.					

4. Variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia (X₃)

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1	Pada saat ini telah tersusun uraian tugas dan tanggung jawab untuk setiap jabatan					
2	Program penerimaan pegawai baru selama ini ditujukan untuk memperoleh pegawai berkualitas dan dilakukan secara transparan dan obyektif					
3	Pada saat ini telah tersedia sejumlah pegawai berkualitas sesuai kebutuhan					
4	Instansi telah menyusun program pendidikan dan pelatihan sesuai kebutuhan					
5	Promosi pegawai selama ini diberikan pada pegawai yang telah memenuhi persyaratan jabatan					
6	Hasil penilaian prestasi kerja telah dijadikan dasar dalam menentukan tujuan, jalur, rencana dan pengembangan karier SDM					

Lampiran 2 Data Dari Jawaban Kuesioner 50 Responden

NO	Karakteristik						Indikator						Y	Indikator						X1
	IR1	IR2	IR3	IR4	IR5	IR6	A1	A2	A3	A4	A5	A6		B1	B2	B3	B4	B5	B6	
1	3	2	2	3	3	3	4	5	4	4	4	5	4,3 3	5	4	5	4	4	4	4,3 3
2	4	1	1	2	3	2	4	4	4	4	4	4	4,0 0	4	4	4	4	4	4	4,0 0
3	6	2	2	4	3	5	5	4	3	4	4	4	4,0 0	5	5	5	3	4	4	4,3 3
4	2	1	1	3	3	2	5	5	5	4	4	5	4,6 7	5	5	5	5	4	4	4,6 7
5	6	2	2	3	3	5	5	4	5	4	4	5	4,5 0	5	5	5	5	4	4	4,6 7
6	3	1	2	3	3	3	4	4	4	5	4	5	4,3 3	4	4	4	4	5	4	4,1 7
7	2	2	2	3	2	2	4	4	4	5	4	5	4,3 3	4	4	3	4	5	4	4,0 0
8	3	1	2	3	3	4	4	4	5	4	4	4	4,1 7	4	4	4	5	4	4	4,1 7
9	3	1	2	2	4	1	3	3	3	4	4	4	3,5 0	4	4	3	3	4	4	3,6 7
10	4	1	2	3	3	4	4	4	4	3	4	5	4,0 0	4	4	5	4	3	4	4,0 0
11	2	1	2	3	3	2	4	4	4	3	4	5	4,0 0	3	4	4	4	3	4	3,6 7
12	4	2	2	2	4	4	4	4	5	4	4	4	4,1 7	4	4	4	5	4	4	4,1 7
13	6	2	2	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4,0 0	4	4	4	4	4	4	4,0 0
14	4	1	2	3	4	4	4	4	4	5	4	5	4,3 3	4	4	4	4	5	4	4,1 7
15	3	2	2	2	4	3	4	4	4	5	4	5	4,3 3	5	5	5	4	5	4	4,6 7
16	4	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4,0 0	5	4	5	4	4	4	4,3 3
17	5	2	2	2	3	5	3	5	3	5	4	4	4,0 0	3	3	5	3	5	4	3,8 3
18	4	2	2	4	4	3	3	4	4	5	4	3	3,8 3	4	3	4	4	5	4	4,0 0
19	4	1	2	3	4	3	4	4	5	4	4	5	4,3 3	3	4	4	5	4	4	4,0 0
20	3	1	2	3	3	2	3	4	5	4	5	4	4,1 7	5	4	5	5	4	5	4,6 7
21	3	2	2	3	2	2	4	4	4	3	5	4	4,0 0	4	4	4	4	3	5	4,0 0
22	4	1	2	3	4	4	5	5	4	4	4	4	4,3 3	4	5	5	4	4	4	4,3 3
23	5	1	2	3	3	3	5	4	5	5	5	5	4,8 3	4	5	5	5	5	5	4,8 3
24	5	2	2	3	3	5	3	3	4	4	3	4	3,5 0	3	2	3	4	4	3	3,1 7
25	3	1	2	3	2	3	3	3	4	2	2	2	2,6 7	4	4	3	4	2	2	3,1 7
26	3	1	2	2	3	2	4	5	3	2	4	3	3,5 0	4	4	4	3	2	4	3,5 0

27	4	2	2	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4,17	4	4	5	4	5	4	4,33
28	2	1	1	3	3	1	4	3	4	3	2	2	3,00	3	4	4	4	3	2	3,33
29	2	1	1	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4,00	4	5	5	4	4	4	4,33
30	5	1	2	3	4	3	5	4	4	5	4	4	4,33	3	5	5	4	5	4	4,33
31	2	2	2	3	3	2	5	5	4	4	4	4	4,33	5	4	4	4	4	4	4,17
32	4	1	2	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4,17	4	4	5	4	4	4	4,17
33	6	1	2	4	3	5	4	4	4	4	4	5	4,17	4	4	4	4	4	4	4,00
34	3	1	2	3	3	3	5	4	4	5	5	5	4,67	4	4	4	4	5	5	4,33
35	6	2	2	3	3	5	4	5	4	4	5	5	4,50	4	4	4	4	4	5	4,17
36	4	1	2	2	3	2	5	5	4	5	5	5	4,83	5	4	5	4	5	5	4,67
37	5	2	2	4	3	4	4	4	4	5	4	5	4,33	4	4	4	4	5	4	4,17
38	2	1	1	3	3	1	5	4	4	5	4	5	4,50	5	5	4	4	5	4	4,50
39	5	2	2	3	3	3	4	5	5	4	5	4	4,50	4	5	4	5	4	5	4,50
40	6	1	2	3	3	4	4	4	5	5	5	5	4,67	4	4	4	5	5	5	4,50
41	3	1	2	3	3	4	4	5	5	4	4	5	4,50	5	5	5	5	4	4	4,67
42	3	1	2	3	4	1	4	4	5	4	4	4	4,17	4	5	5	5	4	4	4,50
43	4	1	2	3	3	4	4	4	5	4	4	4	4,17	4	4	5	5	4	4	4,33
44	2	1	2	3	3	2	5	4	4	4	4	5	4,33	5	5	4	4	4	4	4,33
45	4	2	2	3	4	4	4	4	5	4	4	5	4,33	4	4	4	5	4	4	4,17
46	6	2	2	3	3	5	4	4	4	5	4	5	4,33	4	4	4	4	5	4	4,17
47	4	1	2	3	4	4	4	4	5	5	4	5	4,50	4	4	4	5	5	4	4,33
48	3	2	2	2	4	3	4	4	5	5	5	5	4,67	4	4	4	5	5	5	4,50
49	4	2	2	2	4	4	4	4	3	5	4	4	4,00	4	4	4	3	5	4	4,00
50	5	2	2	2	3	5	5	5	4	5	4	4	4,50	5	5	5	4	5	4	4,67

NO	Indikator					X2	Indikator						X2
	C1	C2	C3	C4	C5		D1	D2	D3	D4	D5	D6	
1	4	4	5	4	5	4,40	5	4	5	4	5	4	4,50
2	4	4	4	5	5	4,40	4	4	4	4	4	4	4,00
3	4	4	4	4	5	4,20	5	5	5	5	4	4	4,67
4	4	4	5	5	5	4,60	5	5	5	5	5	5	5,00

5	4	4	5	5	5	4,60	5	5	5	5	4	5	4,83
6	5	4	5	4	4	4,40	4	4	4	4	4	4	4,00
7	5	4	5	4	4	4,40	4	4	3	4	4	4	3,83
8	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	5	4,17
9	4	4	4	4	4	4,00	4	4	3	3	3	4	3,50
10	3	4	5	5	5	4,40	4	4	5	4	4	4	4,17
11	3	4	5	5	5	4,40	3	4	4	4	4	4	3,83
12	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4	4,00
13	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4	4,00
14	5	4	5	4	4	4,40	4	4	4	4	4	4	4,00
15	5	4	5	5	5	4,80	5	5	5	4	4	4	4,50
16	4	4	4	4	4	4,00	5	4	5	4	4	4	4,33
17	5	4	4	5	4	4,40	3	3	5	3	5	4	3,83
18	5	4	3	5	5	4,40	4	3	4	3	4	4	3,67
19	4	4	5	4	4	4,20	3	4	4	4	4	4	3,83
20	4	5	4	4	3	4,00	5	4	5	3	4	4	4,17
21	3	5	4	4	3	3,80	4	4	4	4	4	4	4,00
22	4	4	4	4	4	4,00	4	5	5	5	5	4	4,67
23	5	5	5	5	5	5,00	4	5	5	5	4	4	4,50
24	4	3	4	5	5	4,20	3	2	3	3	3	4	3,00
25	2	2	2	2	2	2,00	4	4	3	3	3	4	3,50
26	2	4	3	4	4	3,40	4	4	4	4	5	4	4,17
27	5	4	4	4	4	4,20	4	4	5	4	4	4	4,17
28	3	2	2	3	4	2,80	3	4	4	4	3	4	3,67
29	4	4	4	4	4	4,00	4	5	5	4	4	4	4,33
30	5	4	4	4	4	4,20	3	5	5	5	4	4	4,33
31	4	4	4	4	5	4,20	5	4	4	5	5	4	4,50
32	4	4	5	4	5	4,40	4	4	5	4	4	4	4,17
33	4	4	5	4	5	4,40	4	4	4	4	4	4	4,00
34	5	5	5	3	4	4,40	4	4	4	5	4	4	4,17
35	4	5	5	5	5	4,80	4	4	4	4	5	4	4,17
36	5	5	5	4	4	4,60	5	4	5	5	5	4	4,67
37	5	4	5	5	4	4,60	4	4	4	4	4	4	4,00
38	5	4	5	4	5	4,60	5	5	4	5	4	4	4,50
39	4	5	4	4	5	4,40	4	5	4	4	5	4	4,33
40	5	5	5	5	5	5,00	4	4	4	4	4	4	4,00
41	4	4	5	4	5	4,40	5	5	5	4	5	5	4,83
42	4	4	4	5	5	4,40	4	5	5	4	4	4	4,33
43	4	4	4	4	5	4,20	4	4	5	4	4	4	4,17
44	4	4	5	5	5	4,60	5	5	4	5	4	4	4,50
45	4	4	5	5	5	4,60	4	4	4	4	4	4	4,00
46	5	4	5	4	4	4,40	4	4	4	4	4	4	4,00
47	5	4	5	4	4	4,40	4	4	4	4	4	4	4,00
48	5	5	5	5	5	5,00	4	4	4	4	4	4	4,00
49	5	4	4	4	5	4,40	4	4	4	4	4	4	4,00
50	5	4	4	4	5	4,40	5	5	5	5	5	4	4,83

Lampiran 3 Identitas Responden

Umur

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 26-31 tahun	8	16,0	16,0	16,0
32-37 tahun	13	26,0	26,0	42,0

38-43 tahun	15	30,0	30,0	72,0
44-50 tahun	7	14,0	14,0	86,0
> 51 tahun	7	14,0	14,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Pria	28	56,0	56,0	56,0
Wanita	22	44,0	44,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Status Perkawinan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Belum menikah	5	10,0	10,0	10,0
Menikah	45	90,0	90,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Tingkat Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Diploma	11	22,0	22,0	22,0
Sarjana	34	68,0	68,0	90,0
Pasca Sarjana	5	10,0	10,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Penghasilan Perbulan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Rp. 2.600.000 - Rp. 4.000.000	3	6,0	6,0	6,0
Rp. 4.100.000 - Rp. 5.500.000	31	62,0	62,0	68,0
>Rp. 5.500.000	16	32,0	32,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Lama Bekerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid < 5 Tahun	4	8,0	8,0	8,0
5-10 Tahun	11	22,0	22,0	30,0
11-15 Tahun	11	22,0	22,0	52,0
15-20Tahun	15	30,0	30,0	82,0
> 20 Tahun	9	18,0	18,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Lampiran 4 Persentase Kinerja Sistem Informasi Akuntansi (Y)**A1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
--	-----------	---------	---------------	--------------------

Valid	KS	6	12,0	12,0	12,0
	S	32	64,0	64,0	76,0
	SS	12	24,0	24,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

A2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	4	8,0	8,0	8,0
	S	35	70,0	70,0	78,0
	SS	11	22,0	22,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

A3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	5	10,0	10,0	10,0
	S	30	60,0	60,0	70,0
	SS	15	30,0	30,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

A4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	4,0	4,0	4,0
	KS	4	8,0	8,0	12,0
	S	25	50,0	50,0	62,0
	SS	19	38,0	38,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

A5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	4,0	4,0	4,0
	KS	1	2,0	2,0	6,0
	S	38	76,0	76,0	82,0
	SS	9	18,0	18,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

A6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	4,0	4,0	4,0
	KS	2	4,0	4,0	8,0
	S	21	42,0	42,0	50,0
	SS	25	50,0	50,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Lampiran 5 Persentase Kemampuan Teknik Pemakai (X1)**B1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	6	12,0	12,0	12,0

S	31	62,0	62,0	74,0
SS	13	26,0	26,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

B2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	1	2,0	2,0	2,0
KS	2	4,0	4,0	6,0
S	33	66,0	66,0	72,0
SS	14	28,0	28,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

B3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KS	4	8,0	8,0	8,0
S	26	52,0	52,0	60,0
SS	20	40,0	40,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

B4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KS	5	10,0	10,0	10,0
S	30	60,0	60,0	70,0
SS	15	30,0	30,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

B5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	2	4,0	4,0	4,0
KS	4	8,0	8,0	12,0
S	25	50,0	50,0	62,0
SS	19	38,0	38,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

B6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	2	4,0	4,0	4,0
KS	1	2,0	2,0	6,0
S	38	76,0	76,0	82,0
SS	9	18,0	18,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Lampiran 6 Persentase Program Pendidikan dan Pelatihan (X2)**C1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	2	4,0	4,0	4,0

KS	4	8,0	8,0	12,0
S	25	50,0	50,0	62,0
SS	19	38,0	38,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

C2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	2	4,0	4,0	4,0
KS	1	2,0	2,0	6,0
S	38	76,0	76,0	82,0
SS	9	18,0	18,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

C3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	2	4,0	4,0	4,0
KS	2	4,0	4,0	8,0
S	21	42,0	42,0	50,0
SS	25	50,0	50,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

C4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	1	2,0	2,0	2,0
KS	2	4,0	4,0	6,0
S	30	60,0	60,0	66,0
SS	17	34,0	34,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

C5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	1	2,0	2,0	2,0
KS	2	4,0	4,0	6,0
S	21	42,0	42,0	48,0
SS	26	52,0	52,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Lampiran 7 Persentase Kompetensi Sumber Daya Manusia (X3)

D1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KS	6	12,0	12,0	12,0

S	31	62,0	62,0	74,0
SS	13	26,0	26,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

D2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	1	2,0	2,0	2,0
KS	2	4,0	4,0	6,0
S	33	66,0	66,0	72,0
SS	14	28,0	28,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

D3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KS	4	8,0	8,0	8,0
S	26	52,0	52,0	60,0
SS	20	40,0	40,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

D4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KS	6	12,0	12,0	12,0
S	32	64,0	64,0	76,0
SS	12	24,0	24,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

D5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KS	4	8,0	8,0	8,0
S	35	70,0	70,0	78,0
SS	11	22,0	22,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

D6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid S	46	92,0	92,0	92,0
SS	4	8,0	8,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Lampiran 8 Reliability & Validitas Kinerja Sistem Informasi Akuntansi (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
------------------	------------

,707	6
------	---

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
A1	4,12	,594	50
A2	4,14	,535	50
A3	4,20	,606	50
A4	4,22	,764	50
A5	4,08	,601	50
A6	4,38	,753	50

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
A1	21,02	4,755	,592	,481
A2	21,00	4,939	,578	,485
A3	20,94	5,160	,416	,729
A4	20,92	4,238	,414	,680
A5	21,06	4,221	,624	,611
A6	20,76	3,696	,642	,590

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
25,14	6,123	2,474	6

ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People	50,003	49	1,020		
Within People					
Between Items	2,830	5	,566	1,891	,096
Residual	73,337	245	,299		
Total	76,167	250	,305		
Total	126,170	299	,422		

Grand Mean = 4,19

Lampiran 9 Reliability & Validitas Kemampuan Teknik Pemakai (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,734	6

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
B1	4,14	,606	50
B2	4,20	,606	50
B3	4,32	,621	50
B4	4,20	,606	50
B5	4,22	,764	50
B6	4,08	,601	50

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
B1	21,02	3,816	,411	,574
B2	20,96	3,753	,441	,562
B3	20,84	3,688	,455	,556
B4	20,96	4,202	,537	,436
B5	20,94	3,853	,540	,450
B6	21,08	3,749	,451	,559

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
25,16	5,158	2,271	6

ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People	42,120	49	,860		
Within People	1,627	5	,325	1,035	,398
Between Items					
Residual	77,040	245	,314		
Total	78,667	250	,315		
Total	120,787	299	,404		

Grand Mean = 4,19

Lampiran 10 Reliability & Validitas Program Pendidikan dan Pelatihan (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,773	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
C1	4,22	,764	50
C2	4,08	,601	50
C3	4,38	,753	50
C4	4,26	,633	50
C5	4,44	,675	50

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
C1	17,16	4,178	,461	,764
C2	17,30	4,500	,525	,739
C3	17,00	3,673	,679	,680
C4	17,12	4,271	,584	,719
C5	16,94	4,343	,498	,747

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
21,38	6,200	2,490	5

ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People	60,756	49	1,240	3,528	,008
Within People Between Items	3,976	4	,994		
Residual	55,224	196	,282		
Total	59,200	200	,296		
Total	119,956	249	,482		

Grand Mean = 4,28

Lampiran 11 Reliability & Validitas Kompetensi Sumber Daya Manusia (X₃)**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,782	6

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
D1	4,14	,606	50
D2	4,20	,606	50
D3	4,32	,621	50
D4	4,12	,594	50
D5	4,14	,535	50
D6	4,08	,274	50

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
D1	20,86	3,633	,547	,745
D2	20,80	3,429	,655	,715
D3	20,68	3,569	,559	,743
D4	20,88	3,536	,616	,726
D5	20,86	3,919	,501	,756
D6	20,92	4,810	,416	,693

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
25,00	5,265	2,295	6

ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People	43,000	49	,878		
Within People	1,787	5	,357	1,867	,101
Between Items	46,880	245	,191		
Residual	48,667	250	,195		
Total	91,667	299	,307		

Grand Mean = 4,17

Lampiran 12 Regression**Variables Entered/Removed^a**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kompetensi Sumber Daya Manusia (X3), Program Pelatihan dan Pendidikan (X2), Kemampuan Teknik Pemakai (X1) ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Sistem Informasi Akuntansi (Y)

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,933 ^a	,871	,862	,15299

a. Predictors: (Constant), Kompetensi Sumber Daya Manusia (X3), Program Pelatihan dan Pendidikan (X2), Kemampuan Teknik Pemakai (X1)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7,240	3	2,413	103,104	,000 ^b
	Residual	1,077	46	,023		
	Total	8,317	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Sistem Informasi Akuntansi (Y)

b. Predictors: (Constant), Kompetensi Sumber Daya Manusia (X3), Program Pelatihan dan Pendidikan (X2), Kemampuan Teknik Pemakai (X1)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-,028	,264		-,108	,915
	Kemampuan Teknik Pemakai (X1)	,506	,130	,465	3,892	,000
	Program Pelatihan dan Pendidikan (X2)	-,232	,063	-,322	-3,628	,000
	Kompetensi Sumber Daya Manusia (X3)	,260	,061	,355	4,263	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Sistem Informasi Akuntansi (Y)

Lampiran 13

Nilai-Nilai r Product Moment Pada Keyakinan 95 %

n	Nilai r	n	Nilai r	n	Nilai r
3	0,997	27	0,381	55	0,266
4	0,950	28	0,374	60	0,254
5	0,878	29	0,367	65	0,244
6	0,811	30	0,361	70	0,235
7	0,754	31	0,355	75	0,227
8	0,707	32	0,349	80	0,220
9	0,666	33	0,344	85	0,213
10	0,632	34	0,339	90	0,207
11	0,602	35	0,334	95	0,202
12	0,576	36	0,329	100	0,194
13	0,553	37	0,325	125	0,176
14	0,532	38	0,320	150	0,159
15	0,514	39	0,316	175	0,148
16	0,497	40	0,312	200	0,138
17	0,482	41	0,308	300	0,113
18	0,468	42	0,304	400	0,098
19	0,456	43	0,301	500	0,088
20	0,444	44	0,297	600	0,080
21	0,433	45	0,294	700	0,074
22	0,423	46	0,291	800	0,070
23	0,413	47	0,288	900	0,065
24	0,404	48	0,284	1000	0,062
25	0,396	49	0,281		
26	0,388	50	0,279		

Note: n = Jumlah Sampel