Pengaruh Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi Dan Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan
(Studi Kasus Pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP II Bandung)

Oleh :
Susi Uswatun Hasanah
Program Studi Akuntansi, Fakultas Ekonomi
Universitas Komputer Indonesia
Jl. Dipatiukur 112

Abstract

Phenomena that occurs on the accounting information systems are not yet integrated with both the lack of timely processing system, the effectiveness and efficiency of time is less for the company and also an error occurred either intentionally or unintentionally by employees. Lack of supervision internal controls over financial statement presentation by PMKD so it has not been run in accordance with the objectives achieved by the company. The lack of discipline due to several factors: arriving late, finished hour break does not match the specified companies, home too soon, and the lack of guidance on the process of payment to the financial statements. This can lead to impaired work and can affect the performance of the employee's own. The purpose of this study influence the effectiveness of accounting information systems and internal controls on employee performance on PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP II Bandung.

The study was conducted at PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP II Bandung. The method used is descriptive and verification method with the method of

analysis of Structural Equation Model (SEM) using an alternative approach SmartPLS PLS 2.0 applications and data used in this study are primary data using questionnaires. The first objective of this study to determine how much influence the effectiveness of the accounting information system of employee performance and second to determine how much influence the internal control on employee performance.

The results of study indicate that the effectiveness of the accounting information system has a significant influence on employee performance. Internal control significant influence on employee performance.

Keywords: Effectiveness of Accounting Information System, Internal Control, Employee Performance.

I. Pendahuluan

1.1 Latar Belakang

Era globalisasi mengakibatkan perkembangan teknologi semakin pesat. Hal ini tentu saja juga berakibat semakin ketatnya persaingan dunia bisnis. Keunggulan daya saing yang dapat diciptakan oleh perusahaan dapat dicapai dengan salah satu cara, yaitu meningkatkan kinerja karyawannya (Eny Parjanti,2013).

Perusahaan yang siap berkompetisi harus memiliki manajemen yang efektif. Untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam manajemen yang efektif memerlukan dukungan karyawan yang cakap dan kompeten di bidangnya. Di sisi lain pembinaan para karyawan termasuk yang harus diutamakan sebagai aset utama perusahaan. Proses belajar harus menjadi budaya perusahaan sehingga keterampilan para karyawan dapat dipelihara, bahkan dapat ditingkatkan. Dalam hal ini kinerja karyawan yang tinggi harus diperhatikan (Sari,2009).

Kinerja merupakan suatu fungsi kemampuan pekerja dalam menerima tujuan pekerjaan, tingkat pencapaian tujuan dan interaksi antara tujuan dan kemampuan pekerja. (Judith R. Gordon dalam Hadari Nawawi,2006: 63). Kinerja karyawan merupakan hasil atau tingkat

keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Kinerja karyawan dalam menjalankan fungsinya berhubungan dengan kepuasan kerja dan tingkat imbalan yang dipengaruhi oleh keterampilan, kemampuan dan sifat-sifat individu (Christine,2009).

Faktor yang sangat terkait dengan peningkatan kinerja karyawan adalah pemahaman perusahaan terhadap kepuasan kerja karyawan. Rendahnya kepuasan kerja tentunya dapat menimbulkan berbagai dampak negatif seperti mangkir kerja, lambannya menyelesaikan pekerjaan dan tingginya *turn-over* karyawan. Padahal bagi perusahaan dengan karyawan yang lebih terpuaskan cenderung lebih efektif dari pada perusahaan dengan karyawan yang tak terpuaskan. Oleh karena itu perusahaan penting untuk memperhatikan dan menjaga tingkat kinerja karyawan dan mampu lebih baik dan lebih cepat sehingga perusahaan membutukan sumber daya manusia yang handal yang memang mampu bekerja dengan baik dan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki (Wibowo,2008:980).

Kinerja karyawan yang baik secara langsung akan mempengaruhi kinerja perusahaan, dan untuk memperbaiki kinerja pegawai tentu merupakan suatu pekerjaan yang memakan waktu dan proses yang panjang (Agus Dwiyanto, 2005:45). Selain dengan meningkatkan pengawasan dan pembinaan, juga dilakukan penilaian terhadap tingkat keberhasilan kinerja yang telah dilakukan oleh para pegawainya. Hal ini bertujuan untuk mengukur tingkat keberhasilan yang telah dicapai oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya.

Penilaian terhadap kinerja juga bermanfaat sebagai tolok ukur yang dapat digunakan untuk memperbaiki kinerja pegawai yang bersangkutan. Penilaian terhadap kinerja, maka upaya untuk memperbaiki kinerja dapat dilakukan secara terarah dan sistematis. Dengan adanya informasi mengenai kinerja maka *bechmarking* dengan mudah dapat dilakukan dan mendorong untuk memperbaiki kinerja. Penilaian terhadap kinerja para pegawai penting untuk dilakukan oleh setiap perusahaan (Agus Dwiyanto,2005:45).

Peningkatan kinerja pegawai melalui sistem teknologi informasi merupakan hal penting yang harus diperhatikan sehingga fungsi–fungsi dari organisasi perusahaan dapat berjalan dengan

baik. Teknologi yang lazim digunakan oleh perusahaan adalah teknologi berbasis komputer. Penggunaan teknologi informasi dalam menunjang sistem informasi membawa pengaruh terhadap hampir semua aspek dalam pengelolaan bisnis (Sari, 2009). Dengan penggunaan teknologi informasi berbasis komputer perusahaan dapat lebih mudah dalam mengidentifikasi data, mengakses data dan menginterprestasikan data yang diintegrasi ke seluruh unit perusahaan. sehingga manajer dapat lebih mudah memperoleh informasi yang dibutuhkan dengan cepat dan tepat yang dapat digunakan untuk melakukan perencanaan, pengangaran dan pengambilan keputusan yang tepat sehingga dapat meningkatkan kinerja (Yunita, 2011).

Meningkatkan kinerja dapat dilakukan dengan mengevaluasi pemakai atas kecocokkan tugas dengan teknologi menjadi penting artinya berkaitan dengan pencapaian kinerja karyawan yang tinggi (Goodhue dan Thompson (1995) dalam Jumaili,2003:723). Bila sekelompok karyawan dan atasannya mempunyai kinerja yang baik, maka akan berdampak pada kinerja perusahaan yang baik pula (Robbins, 2006:117). Ada beberapa indikator kinerja karyawan antara lain efektivitas dan efisiensi, otoritas dan tanggung jawab, disiplin dan inisiatif (Chester I. Barnard dan Robert E. Quinn dalam Suryadi Prawirosentono,2008:27-32).

Sistem informasi akuntansi adalah Sekumpulan kegiatan-kegiatan dari organisasi yang bertanggung jawab untuk menyediakan informasi keuangan dan informasi yang didapat dari transaksi data untuk tujuan pelaporan internal kepada manejer untuk digunakan dalam pengendalian dan perencanaan sekarang dan operasi masa depan serta pelaporan eksternal kepada pemegang saham, pemerintah dan pihak-pihak lainnya (Jogiyanto Hartono,2005:17). Pada dasarnya Tujuan Sistem Informasi Akuntansi yaitu menyediakan informasi bagi pihak internal dan eksternal harus mempunyai tujuan sehingga mampu memberikan pedoman dalam perencanaan suatu sistem yang dapat menghasilkan informasi perencanaan dan pengendalian dalam perusahaan (Ridwan, 2010).

Untuk membangun suatu sistem informasi akuntansi yang baik atau berkualitas perusahaan harus mencermati kendala-kendala untuk perancangan SIA dengan cara mengidentifikasi konflik antara sasaran dengan kendala-kendala tersebut, karena untuk mendapatkan suatu sistem yang berkualitas tergantung dari pengembangan atau perancangan yang dilakukan perusahaan tersebut dengan cara mengatasi dan menyelesaikan kendala-kendala yang dihadapi, seringkali

perusahaan menghadapi kendala-kendala yang menghambat perancangan suatu sistem antara lain kendala dari pihak manajemen itu sendiri yang muncul jika sistem yang dirancang akan mempengaruhi keamanan atau kedudukannya dalam perusahaan sehingga mereka menentang penerapan sistem tersebut (Lilis Puspitawati & Sri Dewi Anggadini, 2011:247).

Berhasilnya penerapan sistem informasi akuntansi dalam perusahaan ditentukan antara lain oleh faktor- faktor sebagai berikut, pertama tersedianya karyawan yang akan mengoperasikan sistem kebutuhan karyawan harus diselaraskan dengan sistem akuntansi yang akan diterapakan, misalnya tenaga karyawan yang akan melaksanakan sistem, kedua kualifikasi karyawan yang akan mengoperasikan sistem, ketiga penerapan SIA yang mempergunakan komputer memerlukan tenaga karyawan yang mempunyai pengetahuan komputer baik *hardware* maupun *software*, kualifikasi karyawan ini penting untuk mendukung terlaksananya sistem informasi akuntansi berkomputer, keempat kemampuan karyawan yang akan mengoperasikannya, kelima kemauan unuk melaksanakan sistem agar SIA dapat dilaksanakan dan diterapkan dengan baik maka sistem tersebut harus dapat diterima oleh para pelaksana sistem dan sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai oleh perusahaan, keenam keengganan atau penolakan atas penerapan sistem akan mengganggu kegiatan operasional perusahaan, sehingga tujuan atau sasaran perusahaan tidak akan tercapai (Lilis Puspitawati & Sri Dewi Anggadini, 2011:25)

Sistem informasi akuntansi penting bagi organisasi ataupun perusahaan untuk meningkatkan efisiensi organisasi dan mendukung daya saing perusahaan dengan menyediakan informasi keuangan dan akuntansi bagi manajemen (Alsarayreh *et al*. 2011). Efektivitas penggunaan sistem informasi dalam suatu perusahaan juga harus mempertimbangkan faktor sumber daya manusia. Sistem informasi akuntansi yang digunakan dalam perusahaan merupakan organisasi tergantung pada seberapa baik penggunanya mampu menerapkan aplikasi tersebut secara baik dan mengetahui dengan baik apa saja yang terdapat dalam sistem tersebut dan dapat menerapkannya dengan baik. Jadi keberhasilan dari teknologi maupun sistem informasi pada perusahaan atau organisasi memiliki hubungan erat terhadap sumber daya manusia pada perusahaan atau organisasi tersebut.

Dalam penerapan sistem akuntansi berkomputer, kualitas pengguna harus diselaraskan dengan sistem yang akan diterapkan. Dengan demikian, sistem tersebut dapat berjalan secara

efektif sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai oleh perusahaan (Lilis Puspitawati,2010:251). Hal ini sejalan dengan penelitian yang menemukan ada pengaruh signifikan antara efektivitas sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan (Ni Made Ayu Marlinawati dan I.G.N Agung Suaryana (2009)).

Suatu sistem dinilai berjalan secara efektif, apabila mampu memenuhi kebutuhan dan keinginan berbagai pengguna yang ada dalam organisasi baik secara individual maupun secara kelompok. Informasi tersebut berkualitas apabila akurat, tepat waktu, lengkap dan ringkas (Nugroho Widjajanto, 2001).

Efektivitas kinerja sistem informasi akuntansi dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain : keterlibatan pemakai pengguna dalam pengembangan sistem informasi, kemampuan teknik personal sistem informasi, ukuran organisasi, dukungan top manajemen, formalisasi pengembangan sistem informasi akuntansi, program pelatihan dan pendidikan pengguna sistem informasi akuntansi, keberadaan komite pengendali sistem informasi akuntansi dan lokasi departemen sistem informasi akuntansi (Acep Komara 2005, Luciana Spica dan Irmaya 2007). Semakin efektif sistem informasi akuntansi akan membuat kinerja karyawan semakin tinggi (Novita, 2011).

Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja sistem informasi akuntansi yaitu keterlibatan atau partisipasi pemakai pemakai sistem informasi, kemampuan pemakai sistem informasi, ukuran organisasi, dukungan top manajemen, formalisasi pengembangan sistem informasi (Sugiarto Prajitno, 2006).

Pengendalian internal merupakan suatu proses yang dipengaruhi oleh dewan direksi, manajemen, dan karyawan yang dirancang untuk memberikan jaminan yang meyakinkan tujuan organisasi akan dapat dicapai melalui : efisiensi dan efektivitas operasi, penyajian laporan keuangan yang dapat dipercaya, ketaatan terhadap undang-undang dan aturan yang berlaku (Azhar Susanto,2004:96).

Dikaitkan dengan pengendalian internal dalam suatu perusahaan yang telah berjalan sebaiknya memantau seluruh kegiatan operasionalnya. Sebuah pengendalian digunakan untuk membantu memantau kegiatan-kegiatan dalam perusahaan. Proses pengendalian internal yaitu mengindikasikan tindakan yang di ambil dalam suatu organisasi untuk mengatur dan

mengarahkan aktivitas dalam organisasi tersebut. Pengendalian memastikan bahwa kebijakan dan arahan manajemen dijalankan secara semestinya (Bodnar dan Hopwood,2004:10). Pengelolaan dan penerapan pengendalian internal yang baik maka akan memungkinkan suatu perusahaan dalam pencapaian tujuannya. Beberapa Indikator pengendalian internal antara lain pengendalian lingkungan, penilaian resiko, pengendalian aktivitas, informasi dan komunikasi, dan *monitoring* (Azhar Susanto, 2004:104).

Pengendalian internal terdiri atas struktur organisasi dan seluruh metode yang dikoordinasikan dan pengukuran yang diterapkan dalam suatu organisasi untuk mengecek keakuratan, meningkatkan efisiensi operasional, dan mendorong ditaatinya kebijakan manajemen yang ditetapkan sebelumnya (Marzuki, 2011). Pengendalian dapat dibedakan menjadi dua jenis pengendalian yaitu pengendalian umum dan pengendalian aplikasi, pengendalian umum pada intinya memperhatikan keseluruhan lingkungan pemrosesan transaksi yang meliputi pengendalian terhadap rencana pengorganisasian pemrosesan transaksi, prosedur-prosedur operasi yang bersifat umum, pengendalian terhadap peralatan, dan pengendalian terhadap akses data (Lilis Puspita & Sri Dewi Anggadini, 2011:215). Sedangkan pengendalian aplikasi dipusatkan pada siklus pemrosesan transaksi, yang tujuannya untuk memberikan kepastian yang layak bahwa transaksi diotoritas secara sah serta dicatat, diproses dan dilaporkan secara akurat (Lilis Puspita & Sri Dewi Anggadini, 2011:215).

Pengendalian internal pun tidak terlepas dari kondisi sistem informasi akuntansi yang di terapkan suatu perusahaan karena sistem informasi akuntansi didalamnya mengandung unsur-unsur pengendalian (Dwi Anggun, 2012). Ada beberapa indikator pengendalian internal antara lain lingkungan pengendalian (*control Environment*), penentuan resiko manajemen (*risk assesment management*), aktivitas pengendalian (*control activities*), informasi dan komunikasi (*information and communication*), pemantauan (*monitoring*) (Siti Kurnia Rahayu & Ely Suhayati, 2010:224).

Pengendalian internal sangat diperlukan dalam suatu perusahaan yaitu untuk pengembangan sumber daya yang efektif dan efisien dan untuk menghindari terjadinya penggelapan, persekongkolan, pencurian terhadap asset perusahaan yang menimbulkan kerugian bagi perusahaan. Oleh karena itu dibutuhkan kemampuan seorang manager yang

berpengalaman untuk menjaga kekayaan organisasi, mengecek ketelitian dan keandalan data akuntansi, mendorong efisiensi dan dipatuhinya kebijakan manajemen yang merupakan tujuan dari sistem pengendalian internal (Mulyadi, 2008:167). Dalam pengendalian internal seharusnya terdapat aktivitas pengendalian yang didalamnya memuat fungsi pemisahan tugas yang salah satunya adalah pemisahan dalam mengotorisasi transaksi (Siti Kurnia & Ely S,2010:230).

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **Pengaruh Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi dan Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP II Bandung).**

Rumusan Masalah

1) Seberapa besar pengaruh efektivitas sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan.
2) Seberapa besar pengaruh pengendalian internal terhadap kinerja karyawan.

1.2 Maksud Penelitian

Maksud penulis melaksanakan penelitian ini adalah untuk memperoleh dan mengumpulkan data dan informasi guna mengetahui Pengaruh Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi dan Pengendalian Intern terhadap Kinerja Karyawan.

1.3 Tujuan Penelitian

1) Untuk mengetahui pengaruh efektivitas sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan..
2) Untuk mengetahui pengaruh pengendalian internal terhadap kinerja karyawan.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Praktis

Untuk memecahkan masalah yang terjadi pada fenomena yang ada sehingga dapat memperoleh tambahan informasi yang bermanfaat mengenai Pengaruh Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi dan Pengendalian Internal terhadap Kinerja Karyawan.

1.4.2 Kegunaan Akademik

1) Bagi Penulis

   Dalam Penelitian ini penulis dapat memperoleh pengalaman yang berkaitan tentang pengaruh pengaruh efektivitas sistem informasi akuntansi dan pengendalian internal

terhadap kinerja karyawan sehingga diperoleh gambaran kesesuaian fakta di lapangan dengan teori yang dipelajari.

2) Bagi Instansi
   Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran mengenai Pengaruh Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi dan Pengendalian Internal terhadap Kinerja Karyawan.
3) Bagi Peneliti Lain
   Dapat dijadikan sebagai sumber referensi dan tambahan informasi bagi peneliti selanjutnya mengenai Pengaruh Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi dan Pengendalian Internal terhadap Kinerja Karyawan.

II. KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Efektivitas

Menurut **Mardiasmo** pengertian Efektivitas adalah ukuran berhasil tidaknya suatu organisasi mencapai tujuannya.

(2009:134)

Pengertian Efektivitas menurut **Rahardjo** menyatakan bahwa Efektivitas adalah kondisi atau keadaan, dimana dalam memilih tujuan yang hendak dicapai dan sarana atau peralatan yang digunakan, disertai tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan hasil memuaskan.

(2011: 170)

2.1.2 Sistem Informasi Akuntansi

Pengertian Sistem Informasi Akuntansi menurut **Azhar Susanto** bahwa Pengertian Sistem Informasi Akuntansi adalahSistem Informasi Akuntansi dapat didefinisikan sebagai kumpulan dari subsistem-subsistem yang saling berhubungan satu sama lain dan bekerja sama secara harmonis untuk mengolah data keuangan menjadi informasi keuangan yang diperlukan oleh pengambil keputusan dalam proses pengambilan keputusan di bidang keuangan.

(2009:124)

Pengertian Sistem Informasi Akuntansi menurut **Jogiyanto Hartono** adalah Sekumpulan kegiatan-kegiatan dari organisasi yang bertanggung jawab untuk menyediakan informasi keuangan dan informasi yang didapat dari transaksi data untuk tujuan pelaporan internal kepada manejer untuk digunakan dalam pengendalian dan perencanaan sekarang dan operasi masa depan serta pelaporan eksternal kepada pemegang saham, pemerintah dan pihak-pihak lainnya.

(2005:17)

2.1.3 Pengendalian Internal

Pengertian Pengendalian Internal menurut **Azhar Susanto** adalah suatu proses yang dipengaruhi oleh dewan direksi, manajemen, dan karyawan, yang dirancang untuk memberikan jaminan yang meyakinkan bahwa tujuan organisasi dicapai melalui : efisiensi dan efektivitas operasi, penyajian laporan keuangan yang dapat dipercaya, ketaatan terhadap undang-undang atau aturan yang berlaku.

(2008 : 95)

Menurut **Siti Kurnia dan Ely Suhayati** pengertian pengendalian internal adalah suatu proses yang dijalankan oleh dewan komisaris, manajemen, dan personel lainnya dalam suatu entitas yang dirancang untuk memberikan keyakinan memadai tentang pencapaian tujuan berikut ini : a. Keandalan pelaporan keuangan b. Menjaga kekayaan dan catatan organisasi c. Kepatuhan terhadap hukum dan peraturan d. Efektivitas dan efisiensi operasi.

(2010:312)

2.1.4 Kinerja Karyawan

Menurut **Mangkunegara** menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

(2011:11)

Menurut **Judith R. Gordon** dalam **Hadari Nawawi** kinerja adalah merupakan suatu fungsi kemampuan pekerja dalam menerima tujuan pekerjaan, tingkat pencapaian tujuan dan interaksi antara tujuan dan kemampuan pekerja.

(2006:63)

2.2 Kerangka Pemikiran

Menurut **Sari (2009)** mengenai keterkaitan hubungan efektivitas sistem informasi akuntansi yaitu penggunaan sistem informasi akuntansi dalam perusahaan menuntut pemakai komputer (*user*) meningkatkan kemampuannya dalam menggunakan computer. Dengan semakin lihai pengguna atau pemakai komputer (*user*) maka semakin efektif penerapan sistem informasi di suatu perusahaan akan meningkatkan kinerja karyawan. Menurut **Novita (2011)** menyatakan pendapatnya mengenai keterkaitan hubungan efektivitas sistem informasi akuntansi dengan kinerja karyawan yaitu semakin efektif sistem informasi akuntansi akan membuat kinerja karyawan semakin tinggi.

Menurut **Sarita Permata Dewi (2012)** berdasarkan hasil penlitiannya menjelaskan Pengaruh Pengendalian Internal terhadap Kinerja Karyawan yaitu Informasi dan komunikasi akan memberikan dampak baik bagi peningkatan kinerja karena semua karyawan memperoleh dan bertukar informasi yang diperlukan dalam melakukan aktivitas operasional perusahaan. Aktivitas pengendalian akan mendorong karyawan menaati dan melaksanakan peraturan dan standar kerja yang sudah ditetapkan. Pemantauan yang baik akan membuat karyawan untuk lebih disiplin dalam bekerja.

2.3 Hipotesis

Sugiyono (2014:96) mengungkapkan pengertian hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan".

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis mencoba menyatakan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H_1 : Efektivitas sistem informasi akuntansi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H_2 : Pengendalian internal berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

III. OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian

Menurut **Sugiyono** yang dimaksud metode penelitian adalah sebagai berikut:

> Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Cara ilmiah berarti kegiatan penelitian ini didasarkan pada ciri-ciri keilmuan, yaitu rasional, empiris dan sistematis.
>
> **(2012:2)**

Dalam melakukan penelitian penulis menggunakan metode deskriptif dan metode verifikatif. Alasan peneliti menggunakan metode deskriptif dan metode verifikatif, karena peneliti ingin mengetahui seberapa besar pengaruh efektivitas sistem informasi akuntansi dan pengendalian internal terhadap kinerja karyawan.

Metode verifikatif digunakan untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan alat uji statistik yaitu Model Persamaan Struktural (*Structural Equation Model* – SEM) berbasis *variance* atau yang lebih dikenal dengan *Partial Least Square* (PLS). Pertimbangan menggunakan model ini, karena kemampuannya untuk mengukur konstruk melalui indikator-indikatornya serta menganalisis variabel indikator, variabel laten, dan kekeliruan pengukurannya.

3.2 Operasional Variabel

Menurut **Umi Narimawati** pengertian operasional variabel adalah sebagai berikut:

> "Operasionalisasi Variabel adalah proses penguraian variabel penelitian ke dalam sub variabel, dimensi, indikator sub variabel, dan pengukuran. Adapun syarat penguraian operasionalisasi dilakukan bila dasar konsep dan indikator masing-masing variabel sudah jelas, apabila belum jelas secara konseptual maka perlu dilakukan analisis faktor".
>
> **(2008:30)**

3.3 Sumber dan Teknik Penentuan Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, karena peneliti mengumpulkan sendiri data-data yang dibutuhkan yang bersumber langsung dari objek pertama yang akan diteliti. Data primer dalam penelitian ini adalah hasil jawaban kuesioner yang diisi oleh responden. Responden dari penelitian ini adalah pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP 2 Bandung. pengembalian responden terhadap kueisioner rendah, maka 30% dari total responden dapat digunakan sebagai dasar perhitungan sampel.

3.4 Populasi dan Penarikan Sampel

Populasi dari karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP 2 Bandung. Berdasarkan data yang ada jumlah populasi karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP 2 Bandung. Sampel dari penelitian ini adalah mengambil seluruh populasi yang ada disebut sampel jenuh atau sensus dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Seksi Keuangan Sumber Daya Manusia & Umum (Penggajian) dan Penagihan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP 2 Bandung.

3.5 Tempat dan Waktu Penelitian

Untuk memperoleh data dan informasi yang berkaitan dengan masalah yang diteliti penulis mengadakan penelitian pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP II Bandung.

3.6 Metode Pengujian Data

3.6.1 Uji Validitas

validitas dapat diartikan sebagai suatu karakteristik dari ukuran terkait dengan tingkat pengukuran sebuah alat test (kuesioner) dalam mengukur secara benar apa yang diinginkan peneliti untuk diukur.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas dapat diartikan sebagai suatu karakteristik terkait dengan keakuratan, ketelitian dan kekonsistenan. Setelah melakukan pengujian validitas butir pertanyaan, maka langkah selanjutnya adalah melakukan uji reliabilitas untuk menguji kehandalan atau kepercayaan alat pengungkapan dari data.

3.7 Metode Analisis Data

3.7.1 Analisis Data Deskriptif

Metode penelitian deskriptif digunakan untuk menggambarkan bagaimana efektivitas sistem informasi akuntansi yang mempengaruhi pengendalian internal dan pengendalian internal yang mempengaruhi kinerja karyawan.

3.7.2 Analisis Data Verifikatif

Adapun langkah-langkah metode *Partial Least Square* yang dilakukan dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

1) **Merancang Model Pengukuran**

Model pengukuran (*outer model*) adalah model yang menghubungkan variabel laten dengan variabel *manifes*. Untuk variabel laten Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi terdiri dari 4 variabel *manifes*. Kemudian variabel laten Pengendalian Internal terdiri dari 2 variabel *manifes* dan variabel laten Kinerja Karyawan terdiri dari 3 variabel *manifes*.

2) **Merancang Model Struktural**

Model struktural (*inner model*) pada penelitian ini terdiri dari dua variabel laten eksogen (Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi dan Pengendalian Internal) Dan satu variabel laten endogen (Kinerja Karyawan).

3) **Membangun Diagram Jalur**

Hubungan antar variabel pada diagram alur dapat membantu dalam menggambarkan rangkaian hubungan sebab akibat antar konstruk dari model teoritis yang telah dibangun pada tahap pertama. Diagram alur menggambarkan hubungan antar konstruk dengan anak panah yang digambarkan lurus menunjukkan hubungan kausal langsung dari suatu konstruk ke konstruk lainnya. Konstruk eksogen dikenal dengan *independent variabel* yang tidak diprediksi oleh variabel yang lain. Konstruk eksogen adalah konstruk yang dituju oleh garis dengan satu ujung panah.

3.8 Uji Hipotesis

Untuk menguji hipotesis pertama dilakukan melalui uji hipotesis statistik sebagai berikut :

H0 : $\beta = 0$: Pengaruh ξ_1 terhadap η tidak signifikan

Ha : $\beta \neq 0$: Pengaruh ξ_1 terhadap η signifikan

Untuk menguji hipotesis kedua dilakukan melalui uji hipotesis statistik sebagai berikut :

H0 : $\gamma = 0$: Pengaruh ξ_2 terhadap η tidak signifikan

Ha : $\gamma \neq 0$: Pengaruh ξ_2 terhadap η signifikan

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Pengaruh Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Karyawan

Adanya Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Karyawan memberikan pengaruh sebesar 20,75% serta $t_{statistik}$ untuk variabel X_1 diperoleh sebesar 5,590. Nilai ini lebih besar dari 1,645 (Yamin dan Kurniawan,2011 dalam Uce Indahyanti, 2013), sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan menerima $H_{a,}$ artinya adalah efektivitas sistem informasi

akuntansi (X_1) terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). hal ini menunjukkan bahwa semakin baiknya efektivitas sistem informasi akuntansi maka kinerja karyawan akan menjadi semakin baik.

4.2 Pengaruh pengendalian internal terhadap kinerja karyawan

Pengendalian Internal terhadap Kinerja Karyawan memberikan kontribusi pengaruh sebesar 20,93%, $t_{statistik}$ untuk variabel X_2 diperoleh sebesar 6,041. Nilai ini lebih besar dari 1,645 (Yamin dan Kurniawan,2011 dalam Uce Indahyanti, 2013), sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan menerima H_a, artinya adalah pengendalian internal (X_2) terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). hal ini menunjukkan bahwa semakin baiknya pengendalian internal maka kinerja karyawan menjadi semakin baik.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, yang penulis lakukan mengenai pengaruh Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi dan Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan, maka penulis dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Efektivitas sistem informasi akuntansi terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP 2 Bandung, hal ini menunjukkan bahwa semakin baiknya efektivitas sistem informasi akuntansi maka kinerja karyawan akan menjadi semakin baik.
2. Pengendalian internal terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP 2 Bandung, hal ini menunjukkan bahwa semakin baiknya pengendalian internal maka kinerja karyawan menjadi semakin baik.

5.2 SARAN

5.2.1 Saran Praktis

a. PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP 2 Bandung lebih meningkatkan atau memperbaiki kapasitas *bandwitch* pada *server local*, memberikan pelatihan kepada karyawan terkait penggunaan sistem informasi, dan meningkatkan sistem informasi dengan cara

memperbaharui sistem informasi dengan sistem yang lebih terintegrasi agar sistem SAP yang digunakan dapat terintegrasi dengan baik sehingga hasil laporan keuangan yang dihasilkan dapat secara lengkap, akurat dan tepat waktu.

b. Untuk meningkatkan pengendalian internal dapat dilakukan dengan cara memberikan pelatihan dan workshop terhadap PMKD agar laporan keuangan berkualitas, memperketat pengawasan internal terhadap PMKD, dan memberikan sanksi berat bagi yang melakukan kecurangan atau penyelewengan bertindak tidak bertanggung jawab.
c. Untuk meningkatkan kinerja karyawan lebih disiplin apabila ada yang datang terlambat, jam selesai istirahat tidak sesuai yang ditentukan perusahaan, pulang lebih cepat perusahaan memberikan sanksi agar karyawan tidak mengulanginya. Serta perlu pembinaan dan pengawasan terhadap proses pembayaran sampai dengan laporan keuangan agar kinerja karyawan semakin baik dan tercapainya tujuan perusahaan menjadi lebih baik kedepannya.

5.2.2 Saran Akademis

a. Dalam pengembangan ilmu terkait efektivitas sistem informasi akuntansi dan pengendalian internal serta kinerja karyawan di bidang akuntansi diharapkan hasil ini dapat dijadikan acuan agar kedepannya. Efektivitas sistem informasi akuntansi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP 2 Bandung dengan kontribusi pengaruh parsial yang diberikan sebesar 20,75%. Namun sebesar 79,25% adalah faktor lain yaitu keterlibatan atau partisipasi pengguna sistem informasi, kemampuan pemakai sistem informasi, ukuran organisasi, kebijakan perusahaan. Pengendalian internal terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi parsial yang diberikan sebesar 20,93%. Namun sebesar 79,07% adalah faktor lain yaitu dewan direksi, manajemen, internal audit, struktur organisasi, kebijakan perusahaan.
b. Bagi peneliti selanjutnya, perlu adanya penelitian lanjutan tentang efektivitas sistem informasi akuntansi dan pengendalian internal terhadap kinerja karyawan di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP 2 Bandung. Penelitian yang dilakukan sekarang ini memang terdapat pengaruh yang signifikan antara efektivitas sistem informasi akuntansi dan pengendalian internal terhadap kinerja karyawan, namun dengan mengganti variabel-

variabel yang telah digunakan dalam penelitian ini bisa saja dilakukan sehingga mungkin didapatkan hasil yang berbeda pula.

DAFTAR PUSTAKA

A.A.Anwar Prabu Mangkunegara. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT.Remaja Rosda Karya,Bandung.

Azhar Susanto. 2004. *Sistem Informasi Manajemen*.Bandung: Linggar Jaya.

Azhar Susanto. 2008. *Sistem Informasi Akuntansi*. Jakarta : Gramedia.

Azhar Susanto.2009. *"Sistem Akuntansi Prosedur dan Metode"*, Yogyakarta : BPFE.

Bodnar, George H., and William S. Hopwood. (2004). *Sistem Informasi Akuntansi*. Edisi Kesembilan. Diterjemahkan oleh: Julianto Agung Saputra dan Lilis Setiawati. Andi, Yogyakarta.

Dwiyanto, Agus. 2005. *Mewujudkan Good Governance Melalui Pelayanan Publik*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.

Eny Parjanti, Kartika Hendra Ts, SE. M.Si. Ak. CA Dra. dan Siti Nurlela, SE. M.Si. Ak. CA. 2014. *Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Gaya Kepemimpinan Dan Kompleksitas Tugas Terhadap Kinerja Karyawan*. *ISSN :1693-0827 Jurnal Paradigma Vol. 12, No. 01, Februari – Juli 2014*.

Hadari Nawawi. (2006). *Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan dan Industri*. Yogyakarta: UGM Press.

Jumaili, Salman. 2005. "Kepercayaan Terhadap Teknologi Sistem Informasi Baru dalam Evaluasi Kinerja Individual" *Kumpulan Materi Simposium Nasional* Akuntansi VIII. Solo, 15 – 16 September 2005.

Jogiyanto, Hartono. 2005. *Analisis & Desain Sistem Informasi Pendekatan Terstruktur Teori dan Praktek Aplikasi Bisnis*. Andi Yogyakarta.

Lilis, Puspitawati dan Sri Dewi Anggadini. 2011. *Sistem Informasi Akuntansi*. Jakarta : Graha Ilmu.

Mardiasmo. (2009). *Perpajakan Edisi Revisi 2009*. Yogyakarta : Andi Ofset.

Marzuki. 2011. *Pengaruh Pengendalian Intern, Sistem Akuntansi Manajemen Dan Kapasitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Manajerial (Studi Pada Lembaga Keuangan Mikro di Kota Banda Aceh dan Kabupaten Aceh Besar*). Universitas Abulyatama Aceh.

Mulyadi. 2008. *Sistem Akuntansi*. Jakarta: Salemba Empat.

Ni Made Ayu Marlinawati dan I.G.N Agung Suaryana. 2009. *Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi, Efektivitasn Sistem Informasi Akuntansi, Kepercayaan atas Sistem Informasi Akuntansi, Dan Kesesuaian Tugas Pada Kinerja Karyawan Lembaga Perkreditan Desa Di Kabupaten Badung*.

Nugroho Widjajanto. 2001. *Sistem Informasi Akuntansi*, Erlangga, Jakarta.

Prawirosentono, Suryadi. 2008. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta:BPFE.

Rahayu, Siti Kurnia dan Ely Suhayati. 2010. *Auditing Konsep Dasar dan Pedoman Pemeriksaan Akuntan Publik*. Yogyakarta : Graha Ilmu.

Rahardjo, Adimasmitu. 2011. *Pengelolaan Pendapatan dan Anggaran Daerah.* Graha ilmu. Yogyakarta

Sari, Maria. M. Ratna. 2009. Pengaruh Efektivitas Penggunaan dan Kepercayaan terhadap Teknologi Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Individual pada Pasar Swalayan di Kota Denpasar. *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Bisnis*. 4(1).

Sarita Permata Dewi. 2012*. Pengaruh Pengendalian Internal Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan SPBU Yogyakarta (Studi Kasus Pada SPBU Anak Cabang Perusahaan RB.GROUP)*. *Jurnal Nominal / Volume I Nomor I / Tahun 2012*.

Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.

Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. CV.Alfabeta : Bandung.

Stephen P. Robbins, 2006, *Perilaku Organisasi*, Jakarta : Indeks.

Prajitno, Sugiarto. 2006. *Perbedaan Persepsi Akuntan Publik, Akuntan Perusahaan dan Akuntan Pendidik Terhadap Etika Bisnis dan Etika Profesi Akuntan*. *Jurnal Ekonomi. Vol 16, No.1*. Universitas STIE Trisakti & Universitas Kristen Indonesia.

Umi Narimawati. (2008). *Metodologi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif, Teori dan Aplikasi.* Bandung: Agung Media.

Wibowo. (2008). *Manajemen Kinerja*. Jakarta. Penerbit: Rajagrafindo Persada.