PENGARUH SISTEM INFORMASI AKUNTANSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA LEMBAGA KEUANGAN MIKRO DI LAMPUNG SELATAN DI TENGAH PANDEMI COVID 19

(Skripsi)

Oleh

NADIA NURUL SEPTI WULANDARI

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS LAMPUNG

BANDAR LAMPUNG

2022

ABSTRACT

THE EFFECT OF ACCOUNTING INFORMATION SYSTEM ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT MICROFINANCE INSTITUTION IN SOUTH LAMPUNGIN THE MIDDLE OF THE PANDEMIC COVID 19

By

NADIA NURUL SEPTI WULANDARI

The purpose of this study was to determine the effect of accounting information systems on employee performance at Microfinance Institutions in South Lampung in the midst of the Covid-19 pandemic. This research is quantitative research. The sample is employees who work in the accounting information system section/division in the 14 MFIs. This type of quantitative research with questionnaire questions where the dependent variable in this study is employee performance (y) and the independent variable in this study is the accounting information system (x). Method of Data Analysis with SEM program with partial least squares (PLS) approach and validity test, reliability test and hypothesis testing. The results showed that the accounting information system had a significant effect on employee performance at microfinance institutions in south lampung.

Keywords: Accounting Information Systems, Employee Performance, Microfinance Institutions

ABSTRAK

PENGARUH SISTEM INFORMASI AKUNTANSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA LEMBAGA KEUANGAN MIKRO DI LAMPUNG SELATAN DI TENGAH PANDEMI COVID 19

Oleh

NADIA NURUL SEPTI WULANDARI

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh sistem informasi akuntansi terhadap kinerja pegawai pada Lembaga Keuangan Mikro di Lampung Selatan di tengah pandemi Covid-19. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Sampelnya adalah karyawan yang bekerja pada bagian/divisi sistem informasi akuntansi di 14 LKM tersebut. Jenis penelitian kuantitatif dengan pertanyaan kuesioner dimana variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (y) dan variabel bebas dalam penelitian ini adalah sistem informasi akuntansi (x). Metode Analisis Data dengan program SEM dengan pendekatan partial least square (PLS) dan uji validitas, uji reliabilitas dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem informasi akuntansi pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada lembaga keuangan mikro di lampung selatan.

Kata Kunci : Sistem Informasi Akuntansi, Kinerja Karyawan, Lembaga Keuangan Mikro

PENGARUH SISTEM INFORMASI AKUNTANSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA LEMBAGA KEUANGAN MIKRO DI LAMPUNG SELATAN DI TENGAH PANDEMI COVID 19

Oleh

Nadia Nurul Septi Wulandari

Skripsi

Sebagai Salah Satu Syarat untuk Mencapai Gelar

SARJANA AKUNTANSI

Pada

Jurusan Akuntansi

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS LAMPUNG

BANDAR LAMPUNG

2022

Judul Skripsi	:	**PENGARUH SISTEM INFORMASI AKUNTANSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA LEMBAGA KEUANGAN MIKRO DI LAMPUNG SELATAN DI TENGAH PANDEMI COVID 19**
Nama Mahasiswa	:	Nadia Nurul Septi Wulandari
Nomor Pokok Mahasiswa	:	1741031017
Program Studi	:	Akuntansi
Fakultas	:	Ekonomi dan Bisnis

MENYETUJUI

1. Komisi Pembimbing

Kiagus Andi, S.E., M.Si., Ak., CA.	**Ade Widiyanti, S.E., M.S.Ak., Ak., CA.**
NIP 195809191995011001	NIP 197408262008122002

2. Ketua Jurusan Akuntansi

Dr. Reni Oktavia, S.E., M.Si.
NIP 197510262002122002

MENGESAHKAN

1. Tim Penguji

Ketua : **Kiagus Andi, S.E., M.Si., Ak., CA.** .....

Sekretaris : **Ade Widiyanti, S.E., M.S.Ak., Ak., CA.** .....

Penguji Utama : **Dr. Tri Joko Prasetyo, S.E., M.Si.** .....

2. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Dr. Nairobi, S.E., M.Si
NIP 196606211990031003

Tanggal Lulus Ujian Skripsi: **18 Mei 2022**

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Nadia Nurul Septi Wulandari

NPM : 1741031017

Dengan ini meyatakan bahwa skripsi yang berjudul "Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Keuangan Mikro Di Lampung Selatan Ditengah Pandemi Covid-19" telah ditulis secara sungguh-sungguh dan merupakan hasil karya sendiri, dan saya tidak melakukan plagiarisme atau pengutipan atas karya orang lain denga cara yang tidak sesuai dengan tata etika ilmiah yang berlaku dalam masyarakat akademik. Apabila dikemudian hari bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi sesuai peraturan yang berlaku.

Bandar Lampung, 18 Mei 2022

Nadia Nurul Septi Wulandari

RIWAYAT HIDUP

Penulis bernama Nadia Nurul Septi Wulandari, dilahirkan di Bangunan pada tanggal 12 September 1999. Penulis adalah anak tunggal, dari pasangan Muhammad Shodiq dan Suci Rohani.

Penulis menempuh pendidikan mulai dari PAUD Kasih Ibu dan lulus pada tahun 2005. Penulis melanjutkan pendidikan dasar di SD N 2 Bangunan dan lulus pada tahun 2011, kemudian menempuh sekolah menengah pertama di SMP PGRI 1 Palas dan lulus pada tahun 2014, Penulis menyelesaikan pendidikan sekolah menengah atas di SMA N 1 Palas dan lulus pada tahun 2017.

Pada tahun 2017, penulis terdaftar sebagai mahasiswa Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitass Lampung melalui jalur paralel. Selama menjadi mahasiswa penulis terdaftar sebagai Anggota Himpunan Mahasiswa Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.

MOTTO

"Hai orang-orang yang beriman, jadikanlah sabar dan solatmu sebagai penolongmu, sesungguhnya allah bersama orang-orang yang sabar"

Surah Al-Baqarah Ayat 153

"*Setiap manusia lahir dengan sejuta potensi, tetapi semua itu baru bisa terealisasi jika kamu yakin dan percaya diri*"

Merry Riana

PERSEMBAHAN

Alhamdulillahirobbil'alamin

Puji syukur kepada Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Kupersembahkan karya ini kepada :

Kedua orangtua tercinta, Bapak Muhammad Shodiq dan Ibu Suci Rohani

yang telah membesarkanku dan membimbingku tanpa lelah hingga sampai saat ini.

Terimakasih atas segala doa yang telah diberikan, kasih sayang dan cinta yang berlimpah, motivasi dan semangat yang selalu diucapkan.

Seluruh keluarga besar, sahabat, dan teman-temanku yang telah memberikan semangat dan doa selama ini.

Almamaterku tercinta, Universitas Lampung

SANWACANA

Alhamdulillahirobbil'alamin, puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul "Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Keuangan Mikro Di Lampung Selatan Di Tengah Pandemi Covid-19" sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Akuntansi pada Jurursan Akuntansi Fakultass Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung. Dalam kesempatan ini penulis mengucapan terimakasih kepada semua pihak yang telah memberikan bimbingan, dukungan, do'a dan bantuan selama proses penyusunan dan penyelesaian skripsi ini. Seacara khusus, penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Dr. Nairobi, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
2. Ibu Dr. Reni Oktavia, S.E., M.Si., Akt selaku Ketua Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
3. Ibu Liza Alvia, S.E., M.Sc., Ak., CA selaku Sekretaris Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
4. Bapak Kiagus Andi, S.E., M.Si., Ak., CA. selaku Dosen Pembimbing Utama yang telah membimbing dengan penuh kesabaran, memeberikan perhatian, motivasi, dan memberikan semangat kepada penulis agar dapat menyelesaikan skripsi ini.

5. Ibu Ade Widiyanti, S.E., M.S.Ak., Ak., CA. selaku Dosen Pembimbing Pendamping atas ketersediaannya memberikan waktu, bimbingan yang bermanfaat selama proses penyusunan skripsi
6. Bapak Dr. Tri Joko Prasetyo, S.E., M.Si. selaku Dosen Penguji Skripsi yang telah memberikan saran, pengetahuan, nasihat, motivasi dan semangat kepada penulis untuk menyempurnakan skripsi
7. Bapak Komaruddin, S.E., M.E., CA., CPA selaku Dosen Pebimbing Akademik yang telah membimbing selama menjadi mahasiswa Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis
8. Seluruh Bapak/Ibu Dosen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung yang telah memberikan ilmu dan pengetahuannya, serta pembelajaran selama proses perkuliahan berlangsung.
9. Seluruh staf akademik, administrasi, tata usaha, para pegawai serta staf keamanan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
10. Bapak dan Ibu tercinta Muhammad Shodiq dan Suci Rohani yang telah memberikan semangat, dukungan, doa dan perhatian setulus hati, sepenuh jiwa, dan penuh keikhlasan
11. Kakak dan adik sepupuku yang telah memberikan saran dan dorongan untukku agar selalu semangat
12. Seluruh keluarga besar bapak dan ibu yang senantiasa memberikan dukungan dan semangat.
13. Teman-teman terdekatku Adie Febri Wahyono, Chusnul Ayu Dwi Astuti, Rahmad Arya Manggala, Dessy Fatmawati, Zulmia Oktaviani, Kurniati Angelia, Nadia Putri Maghfira, Umi Haniah, Eviana

14. Teman-teman Akuntansi Paralel 2017 yang tidak bisa disebutkan satu persatu terimakasih atas segala kebaikan dan kebersamaannya selama ini.
15. Berbagai pihak yang telah memberikan kontribusi dalam penulisan skripsi ini yang tidak bisa disebutkan satu per satu. Terimakasih.

Akhir kata, penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, akan tetapi penulis berharap semoga karya sederhana ini dapat bergguna dan bermanfaat bagi kita semua. Aamiin

Bandar Lampung, 18 Mei 2022
Penulis,

Nadia Nurul Septi Wulandari

DAFTAR ISI

Halaman

ABSTRACT **..... i**

ABSTRAK ii

HALAMAN JUDUL iii

HALAMAN PERSETUJUAN iv

HALAMAN PENGESAHAN v

LEMBAR PERNYATAAN vi

RIWAYAT HIDUP vii

MOTTO viii

PERSEMBAHAN ix

SANWACANA x

DAFTAR ISI xiv

DAFTAR TABEL xvii

DAFTAR GAMBAR xviii

DAFTAR LAMPIRAN xix

BAB I PENDAHULUAN 1

1.1. Latar Belakang 1

1.2. Rumusan Masalah 6

1.3. Tujuan Penelitian 6

1.4. Manfaat Penelitian 6

1.4.1. Manfaat Praktis 6

1.4.2. Manfaat Teoretis 7

BAB II TINJAUAN PUSTAKA 8

2.1 Sistem Informasi Akuntansi 8

2.1.1 Pengertian Sistem Informasi Akuntansi 8

2.1.2 Komponen dan Fungsi Sistem Informasi Akuntansi 9

2.1.3 Peran Sistem Informasi Akuntansi 11

2.1.4 Pemanfaatan Sistem Informasi Akuntansi 12

2.1.5 Pengukuran Sistem Informasi Akuntansi 12

2.2. Kinerja Karyawan 13

2.2.1. Pengertian Kinerja Karyawan 13

2.2.2. Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan 15
2.2.3. Kontribusi Kinerja Karyawan 15
2.2.4. Pengukuran Kinerja Karyawan 16
2.2.5. Pengukuran Kinerja Karyawan 17
2.3. Penelitian Terdahulu 18
2.4. Kerangka Pemikiran 19
2.5. Hipotesis 19
BAB III METODE PENELITIAN 21
3.1 Populasi dan Sampel 21
3.2 Jenis dan Sumber Penelitian 21
3.3 Definisi Operasional Variabel 22
3.3.1 Sistem Informasi Akuntansi (X) 22
3.3.2 Kinerja Karyawan (Y) 22
3.4 Metode Analisis Data 25
3.4.1 Uji Validitas 26
3.4.2 Uji Reliabilitas 27
3.5 Analisis Jalur 27
3.6 Pengukuran Struktural Model 28
3.7 Pengujian Hipotesis 29
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN 30
4.1 Hasil Penelitian 30
4.1.1 Karakteristik Responden 30
4.1.2 Deskripsi Data 32
4.2 Analisis Data 42
4.2.1 Uji Validitas 42
4.2.1.1 Validitas Konvergen 42
4.2.1.2 Validitas Diskriminan 43
4.2.2 Uji Reliabilitas 45
4.2.3 Analisis Jalur 46
4.2.4 Path Coefficient 48
4.2.5 Coefficient of Determinantion (R^2) 49
4.2.6 Uji Hipotesis 49
4.3 Pembahasan 50
BAB V KESIMPULAN, KETERBATASAN DAN SARAN 52

5.1 Kesimpulan 52
5.2 Keterbatasan 52
5.3 Saran 53
DAFTAR PUSTAKA 54
LAMPIRAN 59

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 1. Definisi Operasional Variabel 24
Tabel 2. Umur Responden 30
Tabel 3. Jenis Kelamin 31
Tabel 4. Pendidikan 31
Tabel 5. Indikator Ketersediaan (X1.1) 32
Tabel 6. Indikator Keamanan (X1.2) 33
Tabel 7. Indikator Dapat Dipelihara (X1.3) 33
Tabel 8. Indikator Integritas (X1.4) 34
Tabel 9. Indikator Pengetahuan Karyawan (Y1.1) 35
Tabel 10. Indikator Metode dalam Bekerja (Y1.2) 35
Tabel 11. Indikator Bekerja Sesuai SOP (Y1.3) 36
Tabel 12. Indikator Penggunaan Perangkat (Y1.4) 37
Tabel 13. Indikator Pengalaman Kerja (Y1.5) 37
Tabel 14. Indikator Pelatihan Kerja (Y1.6) 38
Tabel 15. Indikator Pemecahan Masalah (Y2.1) 38
Tabel 16. Indikator Beradaptasi (Y2.2) 39
Tabel 17. Indikator Tanggung Jawab (Y2.3) 40
Tabel 18. Indikator Kerjasama (Y3.1) 40
Tabel 19. Indikator Motivasi (Y3.2) 41
Tabel 20. Indikator Negosiasi (Y3.3) 42
Tabel 21. Validitas Konvergen 42
Tabel 22. *Cross Loading* 43
Tabel 23. *Average Variant Extracted* (AVE) 44
Tabel 24. Nilai Cronbach's Alpha 45
Tabel 25. Reliabilitas komposit 46
Tabel 26. Koefisien Jalur 48
Tabel 27. Koefisien Jalur Antar Indikator 48
Tabel 28. Koefisien Determinasi 49
Tabel 29. Uji hipotesis 50

DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar 1 Kerangka Pemikiran 19
Gambar 2 Analisis Jalur 28
Gambar 3 Hasil Analisis Jalur 47
Gambar 4 Hasil Analisis Jalur Antar Indikator 47

DAFTAR LAMPIRAN

Halaman

Lampiran 1Kuesioner Penelitian L-1
Lampiran 2 Tabulasi Data Responden L-5

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Keberadaan Lembaga Keuangan Mikro (LKM) menempati posisi strategis dalam pembangunan ekonomi khususnya dalam pengembangan usaha skala kecil dan mikro. Pemerintah memfasilitasi pengembangan LKM sebagai bentuk dukungan finansial kepada sektor-sektor produktif yang berada pada level mikro dan kecil karena keterbatasan akses bagi pengusaha mikro kecil dan masyarakat berpenghasilan rendah terhadap bank-bank komersial. Oleh sebab itu, Lembaga Keuangan Mikro (LKM) diharapkan mampu mengurangi kemiskinan dan merupakan tujuan akhir dari pembangunan.

Lembaga keuangan mikro (LKM) di Indonesia sedang berkembang pesat dan memiliki peranan penting dalam meningkatkan perekonomian masyarakat. Menurut data yang dihimpun dari Otoritas Jasa Keuangan (2020), per November 2020, jumlah LKM di Indonesia mencapai 224 lembaga. LKM diatur dalam Undang-Undang No. 1 Tahun 2013 tentang Lembaga Keuangan Mikro. Menurut Pasal 1 (1) Undang-undang No. 1 Tahun 2013 tentang Lembaga Keuangan Mikro, yang dimaksud dengan LKM yaitu: “Lembaga keuangan yang didirikan khusus untuk memberikan jasa pengembangan usaha dan pemberdayaan masyarakat, baik melalui pinjaman atau pembiayaan dalam usaha skala mikro kepada anggota dan masyarakat, pengelolaan simpanan, maupun pemberian jasa konsultasi pengembangan usaha yang tidak sertamerta mencari keuntungan”.

Mengutip laman berita Radar Lampung Selatan (www.radarlasel.com), diketahui jika di Lampung Selatan, terdapat 14 Lembaga Keuangan Mikro (LKM), yaitu LKM Bakauheni, Penengahan, Kalianda, Palas, Sragi, Sidomulyo, Jati Agung, Merbau Mataram, Natar, Rajabasa, Tanjung Bintang, Way Panji, Tanjung Sari, dan Way Sulan. Selama masa pandemi, muncul berbagai fenomena permasalahan di LKM-LKM yang ada. Merujuk pada laman berita online Republika (www.republika.co.id), disebutkan jika Pusat Penelitian Ekonomi LIPI telah meneliti tentang terjadinya penurunan jumlah simpanan, nasabah yang menabung, jumlah pinjaman yang disalurkan, dan nasabah yang meminjam akibat pandemi COVID-19. Hal ini mengindikasikan jika aktivitas LKM juga turut terganggu akibat dari pandemi ini.

Mengutip dari laman Merdeka (www.merdeka,com) dijelaskan jika pandemi COVID-19 ini menyebabkan LKM mengalami double krisis. Hal ini disebabkan karena dampaknya yang mengguncang dua aspek dalam LKM, yaitu sisi likuiditas dan pembiayaan. Menurunnya likuiditas disebabkan karena banyak nasabah yang mengalami penurunan pendapatan akibat dirumahkan atau mengalami pemutusan hubungan kerja (PHK) sehingga kemudian mempengaruhi DPK di LKM. Sementara terhambatnya pengembalian pembiayaan (risiko pembiayaan) dari para kreditor karena mereka juga terdampak pandemi. Kondisi ini kemudian mendorong terjadinya kredit macet di LKM.

Namun, sebagai salah satu lembaga alternatif dalam pembiayaan mikro, LKM tetap turut aktif dalam program Pemulihan Ekonomi Nasional (PEN) selama pandemi. Hal ini dilakukan melalui penyaluran pembiayaan mikro

kepada masyarakat desa dengan menerapkan kebijakan restrukturisasi kredit dalam rangka meringankan beban nasabah. Berdasarkan laporan keuangan LKM tahun 2020, diketahui jika total aset LKM di Provinsi Lampung tercatat sebesar 28,03 Miliar dengan jumlah penyaluran yang diberikan ke masyarakat Lampung sebesar 19,69 Miliar. Hal ini menunjukkan jika meskipun terhambat karena pandemi, namun LKM tetap menjalankan fungsinya. (www.heartline.co.id)

Fenomena permasalahan yang ada mengindikasikan jika setiap perusahaan dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang berkualitas. Sehingga setiap kegiatan operasional ada dapat berjalan sesuai dengan semestinya. Selain itu, perusahaan juga membutuhkan sumber daya manusia yang berkompeten dan profesional guna mencapai visi serta melaksanakan misinya. Assagaf & Dotulong (2015) menjelaskan jika sumber daya manusia berperan penting dalam suatu perusahaan karena sumber daya manusia merupakan pihak yang menjadi penggerak kegiatan operasional perusahaan. Baik atau buruknya suatu perusahaan ditentukan oleh ketersediaan sumber daya manusianya. Tanpa adanya kemampuan atau kompetensi yang didukung oleh sumber daya manusia yang andal, maka suatu perusahaan akan mengalami kesulitan.

Kinerja karyawan harus mampu mendukung terlaksananya kegiatan dan strategi perusahaan agar berjalan secara optimal. Kinerja karyawan mengindikasikan kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh seorang karyawan ketika menjalankan tanggungjawabnya (Mangkunegara, 2017: 9). Menurut Mathis & Jackson dalam Angelica (2009:113), terdapat tiga faktor

yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kemampuan karyawan untuk melakukan pekerjaan tersebut, tingkat usaha yang dicurahkan dan dukungan organisasi. Kinerja karyawan ditingkatkan sampai ketiga komponen tersebut ada di dalam diri karyawan. Akan tetapi, kinerja berkurang apabila salah satu faktor ini dikurangi atau tidak ada.

Menurut Astuti & Dharmadiaksa (2014) pencapaian kinerja karyawan juga berkaitan dengan kesesuaian antara sistem informasi yang diterapkan dengan tugas, kebutuhan dan kemampuan individu dalam organisasi tersebut. Dukungan perusahaan dalam menjalankan operasionalnya merupakan hal yang sangat penting bagi karyawan perusahaan tersebut. Hal ini dapat menyelesaikan pekerjaan dan tanggung jawabnya dengan cepat, tepat dan akurat, salah satunya adalah dukungan sistem informasi.

Di dalam perusahaan terdapat sebuah Sistem Informasi Manajemen (SIM) yaitu sebuah sistem yang mampu menyediakan informasi (merupakan hasil dari proses transaksi yang terjadi) dimana satu sama lain saling berinteraksi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh manajemen (Kusrini dan Koniyo, 2007). Sistem Informasi Manajemen memiliki sebuah subsistem yaitu Sistem Informasi Akuntansi (SIA). Sistem Informasi Akuntansi merupakan sebuah sistem informasi yang mengubah data transaksi bisnis menjadi informasi yang berguna bagi pemakainya (Kusrini dan Koniyo, 2007).

Sistem Informasi Akuntansi terdiri dari lima komponen, yaitu orang-orang (*people*), prosedur-prosedur (*procedure*), data (*data*), perangkat lunak (*software*), dan infrastruktur teknologi informasi (*information technology*

infrastructure). Selanjutnya, dari kelima komponen tersebut memungkinkan Sistem Informasi Akuntansi memenuhi tiga fungsi penting dalam organisasi, yaitu mengumpulkan dan menyimpan data aktivitas organisasi, menghasilkan informasi yang berguna bagi manajemen untuk mengambil keputusan, dan sebagai pengendalian internal organisasi (Romney & Steinbart, 2011).

Penelitian mengenai pengaruh sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan telah dilakukan oleh beberapa peneliti sebelumnya. Melasari (2017) melakukan penelitian pada Perbankan di Tembilah, di mana hasil penelitiannya menunjukkan jika sistem informasi akuntansi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dita & Putra (2016) yang melakukan penelitian di BPR Kabupaten Karangasem, hasil penelitiannya juga menunjukkan jika sistem informasi akuntansi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Sopian & Suwartika (2019) yang melakukan penelitian di PT. Bank Sumut Cabang Kisaran. Di mana hasil penelitiannya menunjukkan jika sistem informasi akuntansi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan fenomena permasalahan yang ada serta ketidakkonsistenan dalam hasil penelitian terdahulu, maka penulis ingin melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Keuangan Mikro di Lampung Selatan di Tengah Pandemi COVID-19”.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan pemaparan latar belakang yang ada, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: Apakah Sistem Informasi Akuntansi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Lembaga Keuangan Mikro di Lampung Selatan di tengah pandemi COVID 19?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan penjelasan yang ada, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan pada lembaga keuangan mikro di Lampung Selatan.

1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian ini mempunyai dua manfaat, yaitu secara praktis dan secara teoretis yang akan dijelaskan sebagai berikut:

1.4.1. Manfaat Praktis

Dari penelitian ini diharapkan dapat berguna dan bermanfaat bagi berbagai pihak, antara lain:

1) Bagi Penulis

   Diharapkan dapat menambah wawasan untuk mengetahui bagaimana Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan.

2) Bagi Lembaga Keuangan Mikro

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan untuk LKM mengenai kinerja karyawan dengan adanya sistem informasi akuntansi.

1.4.2. Manfaat Teoretis

Manfaat penelitian ini secara teoritis untuk mengembangkan ilmu pengetahuan, yaitu diharapkan dapat menjadi masukan pengembangan terkait mata kuliah khususnya konsep penerapan Sistem Informasi Akuntansi dalam dunia bisnis dan ekonomi.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Sistem Informasi Akuntansi

2.1.1 Pengertian Sistem Informasi Akuntansi

Menurut Melasari (2017), sistem informasi akuntansi adalah suatu kumpulan atau seperangkat prosedur-prosedur, manusia, serta aplikasi-aplikasi yang saling berhubungan satu sama lain untuk menghasilkan sebuah informasi keuangan yang berguna bagi pihak manajemen untuk digunakan dalam pengambilan keputusan dengan cepat dan akurat di dalam suatu perusahaan atau organisasi.

Borhan & Bader (2018) mendefinisikan sistem informasi akuntansi sebagai berikut.

> *"accounting information system is a system which contains a group of harmonized business, components, and resources which processes, manage, and control data for producing and carrying the relevant information for decision makers in the organization. Accounting information requires series of processes to carry out its function just like any other system. It is a connected and homogeneous set of the resources and different components (human, equipment, finance, etc) that interact simultaneously inside a specific framework to work towards the achievement or organizational goals."*

Bodnar & Hopwood dalam Dewi et al. (2018) menjelaskan sistem informasi akuntansi sebagai berikut ini.

> *"Accounting Information System (AIS) is a collection of resources, such as people and equipment, designed to transform financial and other data into information."*

Menurut Urquia et al. (2011), sistem informasi akuntansi merupakan alat yang dimasukkan ke dalam bidang teknologi informasi dan dirancang untuk membantu pengelolaan dan pengendalian topik yang terkait dengan bidang ekonomi dan keuangan perusahaan. Sementara menurut Maesaroh & Sopian (2018), sistem informasi akuntansi merupakan kualitas dari kombinasi antara hardware dan software dalam suatu sistem yang menunjukkan seberapa baik kemampuan perangkat keras, perangkat lunak, kebijakan, dan prosedur dari suatu sistem informasi yang dapat menyediakan informasi kebutuhan bagi penggunanya.

Berdasarkan pengertian yang ada, dapat disimpulkan jika sistem informasi akuntansi merupakan seperangkat prosedur, *hardware*, dan *software* yang saling berhubungan dan menghasilkan sebuah informasi keuangan yang berguna bagi pihak-pihak yang berkepentingan guna mengambil keputusan.

2.1.2 Komponen dan Fungsi Sistem Informasi Akuntansi

Menurut Romney & Steinbart (2011), Sistem Informasi Akuntansi memiliki lima komponen, yaitu:

1) Orang-orang yang mengoperasikan sistem tersebut dan melaksanakan berbagai fungsi.
2) Prosedur, baik manual maupun yang terotomatisasi, yang dilibatkan dalam mengumpulkan, memproses, dan menyimpan data tentang aktivitas organisasi.
3) Data tentang proses-proses bisnis perusahaan.

4) *Software* yang dipakai untuk memproses data perusahaan.
5) Infrastruktur teknologi informasi, dimana termasuk komputer, peralatan pendukung, dan peralatan komunikasi jaringan (seperti internet, WAN, LAN).

Lebih lanjut, Romney & Steinbart (2011) menjelaskan jika kelima komponen tersebut memungkinkan Sistem Informasi Akuntansi memenuhi tiga fungsi penting dalam suatu perusahaan diantaranya adalah:

1) Mengumpulkan dan menyimpan data tentang berbagai aktivitas yang dilaksanakan oleh organisasi, sumber daya yang dipengaruhi oleh berbagai aktivitas tersebut, serta para pelaku yang terlibat di dalam berbagai aktivitas, yang bertujuan untuk manajemen, pegawai, dan pihak lain yang berkepentingan dapat meninjau ulang (review) aktivitas yang telah terjadi di dalam perusahaan.
2) Mengubah data menjadi informasi, baik informasi keuangan maupun non keuangan, sebagai dokumen utama ataupun pendukung yang berguna bagi manajemen dalam membuat keputusan pada aktivitas perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan.
3) Menyediakan pengendalian yang memadai untuk menjaga aset-aset organisasi, termasuk data organisasi, untuk memastikan bahwa data tersebut tersedia saat dibutuhkan dengan bersifat akurat dan andal untuk digunakan.

2.1.3 Peran Sistem Informasi Akuntansi

Sistem Informasi Akuntansi berperan banyak dalam kegiatan operasional perusahaan. Dalam sebuah perusahaan terdapat suatu rantai nilai yang berisi aktivitas-aktivitas organisasi yang dapat dibedakan menjadi dua jenis aktivitas yaitu aktivitas utama dan aktivitas pendukung. Aktivitas utama terdiri dari *inbound logistics*, *operations*, *outbound logistics*, pemasaran dan penjualan, serta pelayanan. Bila dikategorikan menurut model rantai nilai, maka dijelaskan bahwa Sistem Informasi Akuntansi merupakan aktivitas pendukung yang termasuk dalam infrastruktur perusahaan, yang mana dapat menambah nilai organisasi dengan cara memberikan informasi yang akurat dan tepat waktu.

Menurut Romney & Steinbart (2011), Sistem Informasi Akuntansi dapat melakukan berbagai hal, seperti memperbaiki kualitas dan mengurangi biaya untuk menghasilkan produk atau jasa, memperbaiki efisiensi, memperbaiki pengambilan keputusan, berbagi pengetahuan agar suatu operasional dalam perusahaan memiliki harmonisasi yang baik antar aktivitasnya. Hal-hal tersebut membutuhkan pengumpulan data dari setiap aktivitas yang ada. Di situlah peranan sistem informasi, yaitu untuk mengumpulkan dan mengintegrasikan data, baik data keuangan maupun non-keuangan dari aktivitas organisasi.

2.1.4 Pemanfaatan Sistem Informasi Akuntansi

Menurut Hall (2009), pemanfaatan Sistem Informasi Akuntansi dapat dilakukan pada aktivitas perusahaan yang terbagi ke dalam beberapa subsistem dari Sistem Informasi Akuntansi, yaitu:

1) Sistem pemrosesan transaksi (*Transaction Processing System-TPS*).
2) Sistem buku besar atau pelaporan keuangan (*General ledger or Financial Reporting System-GL/FRS*).
3) Sistem pelaporan manajemen (*Management Reporting System-MRS*)

Hasil yang dapat diperoleh dengan pemanfaatan sistem informasi akuntansi adalah sebuah informasi. Informasi merupakan data yang telah diatur dan diproses untuk memberikan arti (Romney & Steinbart, 2011).

Pemanfaatan sistem informasi akuntansi dapat diketahui dari keberadaan komputer, *software*, serta jaringan internet. Proses akuntansi dapat didukung oleh bantuan *software* akuntansi yang ada pada komputer perusahaan (Widyaningtyas dalam Rosdiana & Mastuti, 2019). Hal ini merupakan komponen awal untuk penerapan sistem informasi akuntansi yang terkomputerisasi di dalam suatu perusahaan.

2.1.5 Pengukuran Sistem Informasi Akuntansi

Menurut AICPA (*American Institute of Chartered Public Accountants*) dalam Sidik (2014), pengukuran sistem informasi akuntansi dapat dilakukan melalui beberapai dimensi, yaitu sebagai berikut:

1) Ketersediaan (*availability*)

   Sistem tersebut tersedia untuk dioperasikan dan digunakan.

2) Keamanan (*security*)

Sistem dilindungi dari akses fisik maupun logis dari pihak yang tidak memiliki otoritas. Hal ini bertujuan untuk mencegah penggunaan yang tidak sesuai, pemutar balikan, penghancuran, pengungkapan informasi, maupun pencurian sumber daya sistem.

3) Dapat dipelihara (*maintainability*)

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

4) Integrasi (*integrity*)

Pemrosesan sistem bersifat lengkap, akurat dan tepat waktu. Sebuah sistem dikatakan memiliki integrasi apabila dapat melaksanakan fungsi yang diperuntukkan bagi sistem tersebut secara keseluruhan dan bebas dari manipulasi sistem.

2.2. Kinerja Karyawan

2.2.1. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Dessler dalam Tampi (2014), kinerja karyawan merupakan prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja yang dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi.

Wartono (2017) mendefinisikan kinerja karyawan sebagai hasil kerja yang dicapai seseorang atau kelompok yang sesuai dengan wewenang atau tanggung jawab masing-masing karyawan selama periode tertentu.

Kroll dalam Ugwu et al. (2019) mendefinisikan kinerja karyawan melalui pendapatnya sebagai berikut.

> *"Employee performance is a measure of efficiency and effectiveness of employee relative to their job. Efficiency refers to getting the most output from the least amount of inputs. Efficiency focused on doing things right, that is, not wasting resources. On the other hand, effectiveness refers to doing the right thing."*

Kalogiannidis (2020) menjelaskan kinerja karyawan sebagai berikut:

> "*Employee performance is commonly defined as the behaviour exhibited by an employee while performing a particular task assigned by the employer. It also relates to the outcome produced by a particular employer in an organization."*

Sementara menurut Sedarmayanti (2011), kinerja karyawan merupakan hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen, atau suatu organisasi secara keseluruhan, di mana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur.

Berdasarkan pengertian yang ada, maka dapat disimpulkan jika kinerja karyawan merupakan hasil kerja, baik secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai karyawan, dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi, hasil kerja tersebut disesuaikan dengan harapan organisasi melalui kriteria atau standar tertentu yang berlaku.

2.2.2. Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan

Di dalam Mangkunegara (2000:10), secara spesifik, tujuan penilaian kinerja sebagai berikut:

1) Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja.
2) Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.
3) Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karier atau pekerjaan yang diembannya sekarang.
4) Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.
5) Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat, dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal-hak yang perlu diubah.

2.2.3. Kontribusi Kinerja Karyawan

Sumber daya manusia memberikan kontribusi kepada organisasi yang lebih dikenal dengan kinerja. Menurut Maltis dan Jackson (2002) kinerja karyawan adalah seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk:

1) Kuantitas Keluaran

   Jumlah keluaran yang seharusnya dibandingkan dengan kemampuan sebenarnya.

2) Kualitas Keluaran

   Kualitas produksi lebih diutamakan dibandingkan jumlah output.

3) Jangka Waktu Keluaran

   Ketetapan waktu yang digunakan dalam menghasilkan sebuah barang. Apabila karyawan dapat mempersingkat waktu proses sesuai dengan standar, maka karyawan tersebut dapat dikatakan memiliki kinerja yang baik.

4) Tingkat Kehadiran di Tempat

   Kerja Kehadiran karyawan di tempat kerja sudah ditentukan pada awal karyawan bergabung dengan perusahaan, jika kehadiran karyawan dibawah standar hari kerja yang ditetapkan maka karyawan tersebut tidak akan mampu memberikan kontribusi yang optimal terhadap perusahaan.

5) Kerjasama

   Keterlibatan seluruh karyawan dalam mencapai target yang ditetapkan sangat penting kerjasama yang baik antar karyawan akan mampu meningkatkan kinerja.

2.2.4. Pengukuran Kinerja Karyawan

Menurut Sutrisno (2009), pengukuran kinerja diarahkan pada enam aspek yaitu:

1) Hasil kerja: tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.
2) Pengetahuan pekerjaan: tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja.
3) Inisiatif: tingkat inisiatif selama menjalankan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul.
4) Kecakapan mental: tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.
5) Sikap: tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.
6) Disiplin waktu dan absensi: tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.

2.2.5. Pengukuran Kinerja Karyawan

Pengukuran kinerja karyawan menurut Lazer & Wikstrom (1997) dapat dilakukan melalui beberapa dimensi sebagai berikut:

1) Kemampuan teknis merupakan kemampuan yang terdiri dari ilmu pengetahuan, penggunaan metode, teknik kerja, peralatan, pengalaman dan pelatihan yang diperoleh karyawan.
2) Kemampuan konseptual merupakan kemampuan yang terdiri dari pemahaman kompleksitas perusahaan, penyesuaian bidang gerak

dari unit masing-masing ke dalam bidang operasional perusahaan secara menyeluruh dan tanggung jawab sebagai seorang karyawan.

3) Kemampuan hubungan interpersonal merupakan kemampuan yang terdiri dari kemampuan untuk bekerjasama dengan orang lain, memotivasi dan bernegosiasi.

2.3. Penelitian Terdahulu

Rizaldi & Suryono (2015) melakukan penelitian yang berjudul "Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan CV Teguh Karya Utama Surabaya". Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh. Dari hasil penelitiannya disimpulkan jika penerapan sistem informasi akuntansi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Teguh Karya Utama.

Nandasari & Ramlah (2019) melakukan penelitian yang berjudul "Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan". Penelitian ini dilakukan di RSUD Labuang Baji Makassar dengan sampel sebanyak 30 orang karyawan yang menggunakan komputer. Hasil penelitian menunjukkan jika sistem informasi akuntansi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan RSUD Labuang Baji Makassar.

Ismail & Sudarmadi (2019) melakukan penelitian yang berjudul "Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi dan Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan PT Benton Elemen Persada". Penelitian ini menggunakan sampel jenuh yaitu sebanyak 36 staf. Hasil penelitian secara parsial

menunjukkan jika sistem informasi akuntansi dan pengendalian internal berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Benton Elemen Persada.

Dita & Putra (2016) melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Integritas Karyawan Sebagai Variabel Pemoderasi". Penelitian dilakukan terhadap 52 responden yang merupakan karyawan Bank Perkreditan Rakyat di Kabupaten Karangasem. Hasil penelitiannya menunjukkan jika penerapan sistem informasi akuntansi berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan, integritas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan menunjukkan integritas dapat menjadi variabel pemoderasi.

2.4. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan pemaparan teori-teori yang ada, maka kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Gambar 1 Kerangka Pemikiran

2.5. Hipotesis

Dukungan perusahaan dalam menjalankan operasionalnya merupakan hal yang sangat penting bagi karyawan perusahaan tersebut agar pekerjaan dapat dilakukan dengan cepat dan akurat. Sistem informasi akuntansi berperan penting guna mempermudah karyawan dalam memproses transaksi keuangan

hingga menjadi laporan keuangan yang dibutuhkan oleh pihak-pihak yang berkepentingan. Kemudahan ini kemudian akan mendorong kinerja karyawan yang ada di sebuah organisasi.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Melasari (2017) melakukan penelitian pada Perbankan di Tembilah, di mana hasil penelitiannya menunjukkan jika sistem informasi akuntansi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dita & Putra (2016) yang melakukan penelitian di BPR Kabupaten Karangasem, hasil penelitiannya juga menunjukkan jika sistem informasi akuntansi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hal tersebut, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

H1: Sistem Informasi Akuntansi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Lembaga Keuangan Mikro di Lampung Selatan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini populasinya adalah 14 LKM yang ada di Lampung Selatan yaitu LKM Bakauheni, Penengahan, Kalianda, Palas, Sragi, Sidomulyo, Jati Agung, Merbau Mataram, Natar, Rajabasa, Tanjung Bintang, Way Panji, Tanjung Sari, dan Way Sulan. Pada penelitian ini, yang dijadikan sampel adalah karyawan yang bekerja pada bagian/divisi sistem informasi akuntansi di 14 LKM tersebut.

3.2 Jenis dan Sumber Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Menurut Silaen (2018: 19) penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang melibatkan dan memproses angka-angka dengan bantuan alat statistik untuk menguji hipotesisnya. Sementara untuk instrumen penelitian, penulis kuesioner dengan model skala Likert dengan lima opsi jawaban. Skala Likert ini digunakan untuk mengukur variabel. Skala ini terdiri dari SS (Sangat Setuju) yang memiliki skor 5, S (Setuju) yang memiliki skor 4, R (Ragu-ragu) yang memiliki skor 3, TS (Tidak Setuju) yang memiliki skor 2 dan STS (Sangat Tidak Setuju) yang memiliki skor 1.

3.3 Definisi Operasional Variabel

3.3.1 Sistem Informasi Akuntansi (X)

Sistem informasi akuntansi adalah seperangkat prosedur, manusia dan aplikasi yang saling berhubungan untuk menghasilkan sebuah informasi keuangan yang berguna dalam pengambilan keputusan (Melasari, 2017). Menurut AICPA (Sidik, 2014) sistem informasi akuntansi dapat diukur melalui beberapa dimensi seperti 1) Ketersediaan yaitu adanya sistem untuk dioperasikan atau digunakan, 2) Keamanan yaitu sistem dilindungi dari pihak yang tidak memiliki otoritas. 3) Dapat dipelihara yaitu sistem dapat diubah apabila diperlukan tanpa mempengaruhi ketersediaan, keamanan, dan integrasi sistem dan 4) Integrasi yaitu pemrosesan sistem bersifat lengkap, akurat dan tepat waktu serta secara keseluruhan bebas dari manipulasi.

3.3.2 Kinerja Karyawan (Y)

Menurut Dessler (Tampi, 2014) kinerja karyawan merupakan prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja yang dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi. Lazer & Wikstrom (1977) menjelaskan bahwa kinerja karyawan dapat diukur melalui:

1) Kemampuan Teknis

   Merupakan kemampuan individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu. Kemampuan ini terdiri dari:

   a) Ilmu pengetahuan

      Karyawan menggunakan ilmu pengetahuan yang dimiliki untuk menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien.

b) Metode

Karyawan mampu mengaplikasikan metode kerja yang sesuai dengan bobot kerjanya.

c) Teknik kerja

Karyawan memiliki teknik kerja yang sesuai untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat.

d) Peralatan

Karyawan mampu mengoperasikan berbagai peralatan yang dapat mempermudah pekerjaan.

e) Pengalaman

Karyawam mampu menyelesaikan permasalahan dalam lingkungan kerja karena telah memiliki pengalaman dalam bidang serupa.

f) Pelatihan

Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya secara tepat dan cepat karena sudah memiliki kemampuan yang berasal dari pelatihan.

2) Kemampuan Konseptual

Merupakan kapasitas individu dalam hal mengoordinasikan aktivitas sesuai dengan kebutuhan organisasi. Kemampuan ini terdiri dari:

a) Kompleksitas perusahaan

Kemampuan karyawan dalam memahami kerumitan transaksi yang ada di perusahaan.

b) Penyesuaian bidang

Kemampuan untuk menyelaraskan gerak dari unit masing-masing ke dalam bidang operasional perusahaan secara menyeluruh.

c) Tanggung jawab

Kemampuan untuk bertanggungjawab terhadap pekerjaan yang di miliki.

3) Kemampuan Interpersonal

Merupakan kepampuan berkomunikasi dengan individu maupun kelompok untuk mencapai tujuan bersama. Kemampuan ini terdiri dari:

a) Bekerjasama.

Kemampuan karyawan untuk bekerjasama dengan orang lain untuk menyelesaikan pekerjaan

b) Memotivasi karyawan.

Kemampuan karyawan untuk saling memotivasi sesama anggota divisi

c) Melakukan negosiasi.

Kemampuan karyawan untuk mencapai suatu kesepakatan melalui diskusi formal

Tabel 1. Definisi Operasional Variabel

Variabel	Dimensi	Kode	Indikator Pernyataan
Sistem Informasi Akuntansi (X)	Ketersediaan	X1.1	Ketersediaan sistem informasi akuntansi telah sesuai dengan *job desk*
	Keamanan	X1.2	Sistem informasi akuntansi terlindungi dari pihak yang tidak memiliki otoritas
	Dapat dipelihara	X1.3	Sistem informasi akuntansi dapat diubah/di-*upgrade*
	Integrasi	X1.4	Akses data berjalan dengan baik
Kinerja Karyawan (Y)	Kemampuan teknis	Y1.1	Memiliki pengetahuan untuk menyelesaikan pekerjaan
		Y1.2	Memiliki metode untuk menyelesaikan pekerjaan
		Y1.3	Bekerja sesuai SOP
		Y1.4	Penggunaan perangkat dalam bekerja
		Y1.5	Memiliki pengalaman dibidang yang sama

Variabel	Dimensi	Kode	Indikator Pernyataan
		Y1.6	Pernah mengikuti pelatihan kerja
	Kemampuan konseptual	Y2.1	Berusaha memahami permasalah dan mencari solusi
		Y2.2	Berusaha menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja
		Y2.3	Bertanggungjawab terhadap semua pekerjaan yang dijalani
	Kemampuan interpersonal	Y3.1	Mampu bekerjasama dalam tim.
		Y3.2	Mampu memotivasi sesama pekerja.
		Y3.3	Memiliki kemampuan negosisasi.

Sumber: AICPA (Sidik, 2014) dan Lazer & Wikstrom (1977)

3.4 Metode Analisis Data

Menurut Noor (2017:163), metode analisis merupakan cara untuk menganalisis data penelitian termasuk alat-alat statistik yang relevan untuk digunakan dalam penelitian. Menurut Silaen (2018: 161), analisis data merupakan bagian terpenting dalam penelitian karena digunakan untuk memecahkan masalah penelitian. hasil analisis ini nantinya akan ditafsirkan dan ditarik kesimpulan serta saran untuk kebijakan selanjutnya. Analisis dalam penelitian ini menggunakan program SEM dengan pendekatan *Partial Least Square* (PLS) untuk mengukur pengaruh SIA terhadap Kinerja Karyawan.

PLS dipilih karena memiliki beberapa keunggulan seperti akurasinya yang lebih tinggi, tidak mengharuskan data memiliki distribusi yang sama sehingga bersifat bebas distribusi (*distribution-free*), dan dapat menangani ukuran sampel yang kecil dengan model sebab-akibat atau model kausalitas yang kompleks dan berfokus untuk memaksimalkan *explained variance* dari konstruk-konstruk yang diamati dan bukan pada model *fit* (Santosa, 2018: 58).

3.4.1 Uji Validitas

Tarjo (2019: 60) menjelaskan jika validitas berasal dari kata *validity* yang memiliki arti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu instrumen pengukur (tes) dalam melakukan fungsi ukurnya. Suatu tes dikatakan memiliki validitas yang tinggi apabila alat tersebut menjalankan fungsi ukur secara tepat atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran tersebut. Artinya hasil ukur dari pengukuran tersebut merupakan besaran yang mencerminkan secara tepat fakta atau keadaan sesungguhnya dari apa yang diukur. Sementara Noor (2017: 132) mendefinisikan validitas sebagai suatu indeks yang menunjukkan alat ukur tersebut benar-benar mengukur apa yang diukur. Dengan kata lain, validitas ini berhubungan dengan keakuratan sebuah instrumen penelitian. Menurut Santosa (2018: 82) uji validitas dengan PLS dilakukan dengan cara:

a. Validitas konvergen

   Uji ini diukur dengan nilai *loading*. Jika nilai *outer loading* diatas 0,7 maka dianggap valid akan tetapi jika berada dibawah 0,7 maka dianggap tidak valid.

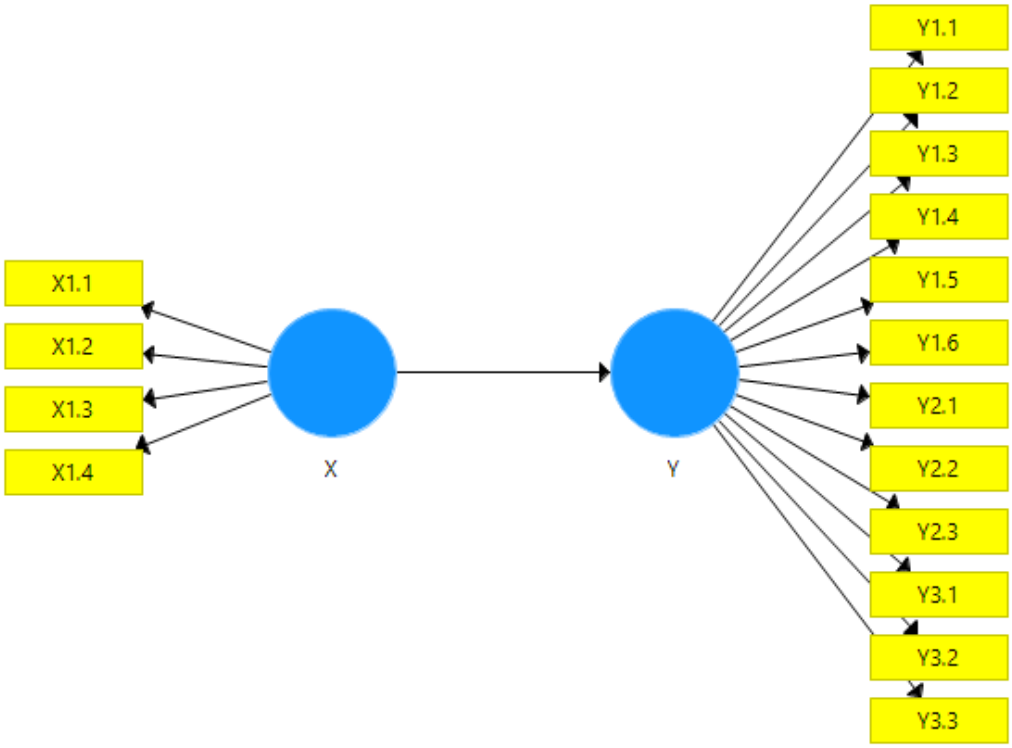
b. Validitas diskriminan, dinilai dengan metode *cross loading* dan AVE. Untuk metode *cross loading* dasar pengambilan keputusannya adalah jika seluruh item lebih besar dari konstruk lainnya maka akan dikatakan valid. Sedangkan untuk nilai AVE akan dikatakan valid jika nilainya lebih besar dari 0,5.

3.4.2 Uji Reliabilitas

Tarjo (2019: 72) menjelaskan jika reliabilitas berarti dipercaya atau secara konsisten menghasilkan hasil yang sama jika diterapkan pada sampel yang sama dan pada waktu yang berbeda. Hal ini sejalan dengan pendapat Noor (2017: 130) yang mendefinisikan reliabilitas sebagai indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan. Hal ini menunjukkan sejauh mana alat pengukur dikatakan konsisten, jika dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama. Dalam penelitian ini uji reliabilitas dilakukan dengan PLS yaitu melalui nilai *Croanbach's Alpha* dan reliabilitas komposit. Dasar pengambilan keputusannya adalah jika nilainya lebih dari 0,6 maka instrumen dianggap reliabel.

3.5 Analisis Jalur

Analisis jalur adalah suatu teknik untuk menganalisis hubungan sebab akibat yang terjadi pada regresi berganda jika variabel bebasnya mempengaruhi variabel terikat tidak hanya secara langsung, tetapi juga secara tidak langsung. Adapun analisis jalur dalam penelitian ini digambarkan melalui diagram berikut ini.



Gambar 2 Analisis Jalur

3.6 Pengukuran Struktural Model

Pada penelitian ini *structural model* diukur dengan teknik *coefficient of determinantion* (R^2) dan *Path Coefficient* (Santosa, 2018: 156).

a. *Path Coefficient*

Uji ini dilakukan untuk menunjukkan seberapa kuat efek atau pengaruh variabel independen kepda variabel dependen. Jika nilai *path coefficient* yang dihasilkan negatif, maka pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen adalah berlawanan. Sementara jika nilai *path coefficient* yang dihasilkan positif maka pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen adalah sejalan.

b. *Coefficient of Determinantion* (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur tingkat variasi perubahan variabel independen dengan variabel dependen. Nilai R^2 yang makin tinggi mengindikasikan semakin baik model prediksi yang diajukan. Menurut Chin (Ghozali, 2014) menyebutkan bahwa jika nilai R^2 berada dalam rentang 0,19-0,32 maka termasuk dalam kategori lemah, jika berada dalam rentang 0,33-0,67 maka termasuk dalam kategori sedang, sementara jika nilainya lebih besar dari 0,67 maka berada dalam kategori baik.

3.7 Pengujian Hipotesis

Setelah seluruh parameter sebelumnya diuji diketahui nilainya, maka langkah terakhir yang harus dilakukan adalah pengujian hipotesis. Kriteria dari uji ini adalah hipotesis akan dikatakan signifikan jika nilai T hitung > T tabel (Santosa, 2018: 157). Menurut Jogiyanti (2010), jika menggunakan derajat kebebasan 1% dan 5% maka kriteria agar hipotesis dinyatakan signifikan adalah T hitung > T tabel. Sementara tidak dianjurkan menggunakan derajat kebebasan 10%, karena dengan kriteria T hitung > T tabel hipotesis dinyatakan lemah sedangkan jika T hitung < T tabel dinyatakan tidak signifikan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disimpulkan bahwa sistem informasi akuntansi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Lembaga Keuangan Mikro di Lampung Selatan.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat beberapa keterbatasan yang mungkin dapat mempengaruhi hasil dalam penelitian. Adapun keterbatasan tersebut adalah sebagai berikut:

a. Penelitian hanya terfokus pada Lembaga Keuangan Mikro saja dan tidak melibatkan jenis usaha lainnya serta hanya mencakup daerah Lampung Selatan, tidak mencakup daerah yang lebih luas.
b. Peneliti hanya menggunakan satu variabel independen untuk menjelaskan fenomena kinerja karyawan, sementara masih ada faktor lainnya diluar penelitian yang mempengaruhi kinerja karyawan
c. Penelitian dilakukan selama masa pandemi sehingga peneliti tidak dapat melakukan observasi langsung ke Lembaga Keuangan Mikro dan menggunakan kuesioner *online* untuk mendukung penelitian.

5.3 Saran

a. Bagi peneliti selanjutnya

Untuk peneliti selanjutnya disarankan untuk menguji kinerja karyawan dengan lokasi dan sektor yang berbeda, selain itu juga disarankan untuk menguji kinerja karyawan dengan variabel independen yang berbeda.

b. Bagi Lembaga Keuangan Mikro

Untuk Lembaga Keuangan Mikro di Lampung Selatan disarankan untuk selalu menyediakan dan memperbaharui sistem informasi akuntansi yang digunakan karena hal ini terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Angelica, D. (2009). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat

Assagaf, S. C., dan Dotulong L. O. H. (2015). Pengaruh Disiplin, Motivasi, dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis, dan Akuntansi*, 3 (2), 639-649

Astuti, N. M. M., dan Dharmadiaksa, I. B. (2014). Pengaruh efektivitas penerapan sistem informasi akuntansi, pemanfaatan, dan kesesuaian tugas pada kinerja karyawan. E-Jurnal Akuntansi, 9 (2), 373-384.

Borhan, O., & Bader, O. (2018). Investigating the Impact of Accounting Information System on The Profitability of Jordanian Banks. *Research Journal of Finance and Accounting*, 9(18), 110-118

Dewi, I. G. A. A. O., Dewi, I. G. A. A. P., Kustina, K. T., & Prena, G. D. (2018). Culture of Tri Hita Karana on Ease of Use Perception and Use of Accounting Information System. *International Journal of Social Sciences and Humanities*, 2(2), 77-86.

Dita, M. A. & Putra, I. W. (2016). Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Integritas Karyawan Sebagai Variabel Pemoderasi. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 15(1), 614-640

Hall, J. A. (2009). *Accounting Information System*. Jakarta: Salemba Empat.

Ismail, F. F., & Sudarmadi, D. (2019). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi dan Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan PT Benton Elemen Persada. *Jurnal Akuntansi, Audit dan Sistem Informasi Akuntansi*, 3(1), 1-13.

Jogiyanti. (2010). *Analisis dan Desail Informasi. Yogyakarta*: Andi Offset.

Kalogiannidis, S. (2020). Impact of Effective Business Communication on Employee Performance. *European Journal of Business and Management Research (EJBMR)*, 5(6), 1-6

Kusrini, M. & Koniyo, A. (2007). *Tuntutan Praktis Membangun Sistem Informasi Akuntansi Dengan Visual Basic dan Microsoft SQL Server*. Yogyakarta: Andi

Lazer & Wikstrom. (1997). *Manajemen Personalia Edisi Keenam*. Jakarta: Erlangga

Maesaroh, S. & Sopian, D. (2018). Pengaruh Pemanfaatan dan Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Sains Manajemen & Akuntansi*, 10(1), 9-20.

Maltis, R., & Jackson, J. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat

Mangkunegara, A. P. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pt Remaja Rosdakarya.

Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Pt Remaja Rosdakarya.

Melasari, R. (2017). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Integritas Karyawan Sebagai Variabel Pemoderasi Pada Perbankan di Tembilahan. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan*, 6(1), 1-15

Nandasari, D. A., & Ramlah, St. (2019). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan. *Tangible Journal*, 4(1), 38-51.

Noor, J. (2017). *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Karya Ilmiah*. Jakarta: Kencana

Otoritas Jasa Keuangan. (2020). Direktori Lembaga Keuangan Mikro November 2020. Diakses Melalui https://www.ojk.go.id/id/kanal/iknb/data-dan-statistik/direktori-lkm/pages/direktori-lembaga-keuangan-mikro-november-2020.aspx Pada 19 Desember 2020.

Radar Lampung Selatan. (2020). Dinas Koperasi Akan Bina LKM DAPM. Diakses Melalui https://www.radarlamsel.com/dinas-koperasi-akan-bina-lkm-dapm/ Pada 19 Desember 2020

Republika. (2020). LIPI: Kinerja LPM Turun di Masa Pandemi. Diakses Melalui https://m/republika.co.id/amp/qi4wke457 pada 16 Februari 2021.

Rizaldi, F., & Suryono, B. (2015). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan CV Teguh Karya Utama Surabaya. *Jurnal Ilmu & Riset Akuntansi*, 4(10), 1-18.

Rosdiana, P. V. R., & Mastuti, D. N. (2019). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Pegawai. *Excellent: Jurnal Manajemen, Bisnis dan Pendidikan*, 6(2), 114-123

Romney, M. & Steinbart, P. J. (2011). *Accounting Information System 9th Edition.* Diterjemahkan Oleh Fitriasari & Kwary. Jakarta: Salemba Empat.

Santosa, P. I. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif: Pengembangan Hipotesisi dan Pengujiannya Menggunakan Smart PLS*. Yogyakarta: Andi Offset.

Sedarmayanti. (2011). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju

Sidik, M. (2014). Pengaruh Partisipasi Pengguna Terhadap Sistem Informasi Akuntansi Dan Implikasinya Pada Kualitas Informasi Akuntansi. Artikel Ekonomi.

Silaen, S. (2018). *Metodologi Penelitian Sosial Untuk Penulisan Skripsi dan Tesis*. Bogor: Penerbit In Media

Sinaga, E. K., Matondang, Z., & Sitompul, H. (2019). *Statistika: Teori dan Aplikasi Pendidikan*. Medan: Yayasan Kita Menulis.

Sopian, D., dan Suwartika, W. (2019). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan. *JSMA: Jurnal Sains Manajemen & Akuntansi*, 9 (2), 40-53.

Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media

Tampi, B. J. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia Tbk. (Regional Sales Manado). *Acta Diurnal Komunikasi*, 3(4), 1-20

Tarjo. (2019). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Deepublish

Ugwu, K. E., Okoroji, L. I., Chukwu, E. O. (2019). Participative Decision Making and Employee Performance in The Hospitality Industry: A Study of Selected of Selected Hotels in Owerri Metropolis, Imo State, *Management Studies and Economic System (MSES)*, 4(1), 57-70.

Urquia, G., Elena., Estabanez., Raquel, P., & Munoz, C. C. (2011). The Impact of Accounting Information System (Ais) in Performance Measure: Empirical Evidence in Spanish SME. *The International Journal of Digital Accounting Research*, 11, 22-43.

Wartono, T. (2017). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Majalah Mother and Baby). *Kreatif: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 4(2), 41-55.

Yancen, P. (2021). Demi Prinsip Kehati-hatian, OJK Lampung Gelar Capacity Building Bagi Lembaga Keuangan Mikro. Diakses melalui https://heartline.co.id/demi-prinsip-kehati-hatian-ojk-lampung-gelar-capacity-building-bagi-lembaga-keuangan-mikro/ pada 16 Februari 2021