

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kinerja merupakan bagian penting di dalam sebuah organisasi, baik organisasi bisnis maupun non bisnis. Kinerja karyawan menjadi faktor penting bagi keberhasilan perusahaan, karena perkembangan perusahaan tidak terlepas dari hasil dan prestasi karyawan perusahaan. Kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil (*output*) yang diperoleh secara kuantitas dan kualitas dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang dibebankan kepada karyawan. Suatu organisasi dapat dikatakan berhasil jika dapat menarik perhatian dengan keunggulannya dibandingkan organisasi lain. Artinya menyadari pentingnya sumber daya manusia sebagai faktor yang memiliki peran strategis, khususnya membantu menentukan masa depan perusahaan.

Kinerja karyawan menjadi aspek yang harus diperhatikan dalam sebuah perusahaan. Karena jika kinerja karyawan perusahaan tidak baik, maka akan berpengaruh terhadap perkembangan dan kemajuan dari perusahaan tersebut. (Dharma, 2012) menjelaskan bahwa perusahaan membutuhkan karyawan yang mempunyai kinerja (*job performance*) yang tinggi. Organisasi yang mempunyai sumber daya manusia (*human resource*) yang berkinerja tinggi akan tetap eksis dalam menjalankan roda organisasi.

Untuk mencapai kinerja terbaik tentu diperlukan pengelolaan sumber daya manusia yang terarah melalui berbagai kebijakan yang dapat menyesuaikan kepentingan bersama antara karyawan dan organisasi. Organisasi percaya bahwa untuk mencapai keunggulan bersaing harus mengusahakan tercapainya kinerja karyawan yang optimal, karena pada dasarnya kinerja individu dapat mempengaruhi kerjasama tim dan akhirnya akan mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan. Pengungkapan kinerja karyawan yang tepat dan objektif akan memungkinkan terlaksananya evaluasi kinerja internal dan eksternal. Evaluasi semacam ini kemudian akan menimbulkan perbaikan atau peningkatan kinerja yang berkelanjutan. Dengan demikian, pengungkapan kinerja dapat mendorong karyawan untuk lebih memperhatikan kebutuhan pelayanan sehingga dapat meningkatkan perusahaan.

Kemampuan karyawan dalam kegiatan operasional mengelola suatu perusahaan untuk menghasilkan laba menjadi fokus utama dalam penilaian kinerja dan untuk mengetahui kemampuan karyawan perusahaan dalam pemenuhan kewajiban bagi pihak-pihak yang terkait dan juga merupakan elemen penting dalam penciptaan nilai perusahaan yang menunjukkan prospeknya pada masa yang akan datang. Akan tetapi dalam pelaksanaannya masih saja terjadi hasil penilaian yang menyebabkan kinerja karyawan tidak sesuai, sehingga menimbulkan gejolak dan kerugian akibat kinerja yang kurang baik. Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu efektivitas sistem informasi akuntansi karena dengan demikian dikatakan bahwa semakin efektif sebuah

sistem yang dijalankan dalam sebuah perusahaan maka dapat meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan tersebut.

Beberapa penelitian sebelumnya yang dilakukan I Ketut Selamat (2016) dengan hasil penelitian efektivitas sistem informasi akuntansi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Maftukhin, dkk (2021) dengan hasil penelitian yang sama yaitu efektivitas sistem informasi akuntansi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Efektivitas berasal dari kata efektif yaitu merupakan pencapaian tujuan yang tepat dengan melakukan sebuah pilihan yang tepat dari beberapa pilihan untuk mengambil sebuah keputusan, sedangkan efektivitas memiliki pengertian berhasil guna dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Secara umum, sistem yang efektif didefinisikan sebagai sistem yang dapat menghasilkan nilai tambah bagi perusahaan, sehingga setiap sistem harus dapat memberikan pengaruh positif kepada pemakainya.

Efektivitas sistem informasi akuntansi merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karena suatu sistem informasi akuntansi dirancang untuk menghasilkan informasi keuangan yang digunakan para pemakainya dalam proses pengambilan keputusan penting didalam suatu organisasi. Penerapan efektivitas sistem informasi akuntansi di dalam sebuah perusahaan dapat memberi nilai tambah dalam bentuk penyediaan berbagai informasi untuk kegiatan perencanaan, pengendalian, dan pengambilan keputusan yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Efektivitas sistem informasi

akuntansi akan membantu perusahaan untuk menyajikan laporan ke dalam bentuk informasi yang akurat dan terpercaya sehingga memungkinkan perusahaan memperoleh keunggulan kompetitif. Sistem yang efektif akan mempengaruhi tugas-tugas yang dihadapi, dan akan dapat diselesaikan lebih cepat dan mudah. Karena tugas relatif mudah dan cepat diselesaikan, maka kinerja karyawan juga diharapkan akan meningkat.

(Indralesmana & Suaryana, 2014) mengungkapkan bahwa efektivitas penerapan sistem informasi akuntansi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan bahwa sistem informasi akuntansi memberi kesempatan bagi organisasi untuk meningkatkan efisiensi dan efektifitas dalam pengambilan keputusan sehingga akan membuat kinerja karyawan semakin tinggi.

Salah satu fenomena kendala dalam pencapaian kinerja pada Bank SUMUT Sukaramai terdapat di dalam artikel (JUMSI, 2022) bahwa masih adanya pegawai yang belum memiliki kemampuan cukup dalam meningkatkan kinerja. Fenomena ini terjadi karena adanya beberapa hambatan salah satunya adalah pengetahuan yang dimiliki belum sesuai dengan pekerjaan atau *job desc* masing-masing pegawai dan masih terdapat beberapa pegawai yang belum memiliki pengetahuan yang tinggi dalam bekerja dan kesanggupan kerja yang tidak maksimal pada karyawan masih sering kali terjadi. Dan terdapat juga fenomena yang terjadi pada bagian kredit dan operasional dimana adanya masalah yang timbul dalam proses pelaksanaan kliring yang terjadi akibat adanya gangguan pada sistem komputer. Oleh karena itu perusahaan dituntut untuk dapat meningkatkan kinerja

karyawannya sehingga kegiatan usahanya dapat berjalan dengan baik. Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memastikan sistem informasi akuntansi dalam perusahaan tersebut berjalan dengan baik. Apabila sistem informasi akuntansi berjalan dengan baik maka akan semakin meningkat pula kinerja karyawan perusahaan tersebut.

Beberapa penelitian yang dilakukan peneliti sebelumnya menunjukkan hasil yang tidak konsisten karena perbedaan hasil penelitian, seperti penelitian yang dilakukan Arnisri Mardikawati (2016) tentang “Pengaruh Efektivitas Penerapan Sistem Informasi Akuntansi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada BPRS Bangun Drajat Warga” dengan hasil penelitian efektivitas sistem informasi akuntansi secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian Chrisputri Widiati, dkk (2018) tentang “Pengaruh Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi, Kesesuaian Tugas dan Keahlian Pemakai Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. NASMOCO ABADI MOTOR” dengan hasil penelitian bahwa efektivitas sistem informasi akuntansi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Sebagai salah satu Bank Milik Daerah (BUMD) yang bergerak dibidang perbankan, Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi dalam perusahaan menjadi bagian penting dalam PT. Bank SUMUT KC Medan Sukaramai guna mendukung tercapainya Kinerja Karyawan yang optimal dalam memajukan perusahaan. Peneliti bermaksud untuk mengetahui seberapa besar pengaruh efektivitas sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan pada perusahaan tersebut.

Berdasarkan uraian di atas menunjukkan fenomena dari hasil penelitian terdahulu yang menunjukkan adanya perbedaan waktu, tempat, dan variabel yang digunakan. Dengan penjabaran penelitian terdahulu membuat peneliti tertarik meneliti guna mengetahui apakah hasil penelitian akan tetap sama atau berbeda jika terdapat perbedaan waktu, tempat, dan variabel yang digunakan. Serta untuk memperoleh pengetahuan atau penemuan baru sebagai pembuktian atau pengujian tentang kebenaran dari penelitian terdahulu. Dengan adanya penelitian terdahulu yang pernah dilakukan masih memberikan jawaban yang beragam, sehingga dapat disimpulkan bahwa masih diperlukan penelitian lebih lanjut mengenai pengaruh efektivitas sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan.

Motivasi penelitian ini adalah untuk menunjukkan apakah terdapat hubungan atau pengaruh dalam efektivitas sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian di atas, maka dilakukan penelitian dengan judul: **“PENGARUH EFEKTIVITAS SISTEM INFORMASI AKUNTANSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK SUMUT KC MEDAN SUKARAMAI”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut: “Apakah efektivitas sistem informasi akuntansi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank SUMUT KC Medan Sukaramai?”

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian dari latar belakang serta rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh efektivitas sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank SUMUT KC Medan Sukaramai.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan informasi untuk pengembangan ilmu pengetahuan dan meningkatkan pemahaman terutama yang berhubungan dengan faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan seperti Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi.

1.4.2 Manfaat Praktis

- a) Bagi peneliti, dapat menambah pengetahuan atau wawasan tentang bagaimana pengaruh efektivitas sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank SUMUT KC Medan Sukaramai.
- b) Bagi perusahaan, untuk dijadikan sebagai bahan masukan mengenai bagaimana menerapkan sistem informasi akuntansi yang efektif sehingga dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan perusahaan.
- c) Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini akan menjadi sumber referensi dan perbandingan bagi pihak-pihak yang ingin melakukan penelitian terhadap pengaruh efektivitas sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan.

BAB II LANDASAN

TEORI

2.1 Landasan Teori dan Pengertian Variabel

2.1.1 Kinerja Karyawan

2.1.1.1 Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan konsep yang sangat abstrak dan memerlukan pendefinisian tertentu dengan menyebutkan atributnya secara rinci dan lengkap. Michael Armstrong dalam (Faisal, 2015) menyebutkan kinerja sebagai “*a multi-dimensional construct the measurement of which varies depending on variety of factors*”. Yang berarti bahwa kinerja memiliki pengukuran yang bervariasi tergantung pada beberapa faktor.

Menurut (Moeheriono, 2012) “Kinerja atau performance merupakan gambaran tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi suatu organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi”.

(Mangkunegara, 2013) menyatakan ”Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang telah diberikan”.

Hasibuan dalam (Cendy, 2016) mendefinisikan “Kinerja sebagai suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan”.

Berdasarkan beberapa pendapat ahli diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja dapat memberikan dampak pada lingkungan yang akan mempengaruhi citra perusahaan. Kinerja dinyatakan sebagai suatu perilaku bahwa pentingnya sebuah proses di dalam melaksanakan suatu tugas dan hasil yang dicapai oleh individu dalam melaksanakan tugas atau beban tanggung jawab menurut ukuran atau standar yang berlaku pada masing-masing organisasi.

2.1.1.2 Pengertian Kinerja Karyawan

Pada umumnya setiap perusahaan membutuhkan karyawan sebagai tenaga kerja untuk meningkatkan kualitas produk dan pelayanan, karena karyawan dianggap sebagai asset dengan memberikan kontribusi terhadap pencapaian perusahaan, mendapatkan kinerja yang baik dan dapat bersaing. Sedarmayanti dalam (Indriani & Madiono, 2015) menyatakan “Kinerja karyawan merupakan hasil kerja karyawan yakni sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan yang hasil kerjanya tersebut harus ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur”.

Rivai dan Basri dalam (Cendy, 2016) mendefinisikan “Kinerja karyawan adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan”.

(Rabianto, 2013) menyatakan bahwa:

- a) Kinerja karyawan adalah keluaran fisik per unit usaha yang secara produktif.
- b) Kinerja karyawan adalah keefektifan dari penggunaan tenaga kerja.
- c) Kinerja karyawan adalah pengukuran seberapa baik sumber daya digunakan bersama didalam organisasi untuk menyelesaikan sesuatu kumpulan-kumpulan hasil-hasil.
- d) Kinerja karyawan adalah usaha untuk mencapai tingkat (level) tertinggi dari unjuk laku (*performance*) dengan pemakaian sumber daya yang minim.

Berdasarkan uraian tersebut, maka hasil kerja yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya dapat dinilai dari tingkat penyelesaian pekerjaan karyawan. Kinerja karyawan harus dapat menentukan pencapaian target selama periode waktu yang ditentukan organisasi tersebut.

2.1.1.3 Manfaat Kinerja Karyawan

Manfaat dari kinerja karyawan menurut (Mangkunegara & Prabu, 2012) yaitu:

- a) Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk prestasi, pemberhentian dan besarnya balas jasa.
- b) Untuk mengukur sejauh mana seseorang karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya.
- c) Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan dalam perusahaan.

- d) Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, kondisi kerja dan pengawasan.
- e) Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan yang berada dalam organisasi.

2.1.1.4 Penilaian Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja karyawan pada dasarnya merupakan faktor kunci untuk mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien. (Bintoro & Daryanto, 2017) menyatakan “Penilaian kinerja (*Performance appraisal*) adalah suatu proses yang memungkinkan organisasi mengetahui, mengevaluasi mengukur dan menilai kinerja anggota-anggotanya secara tepat dan akurat”.

Dalam (Bintoro & Daryanto, 2017) menurut Mondy menyatakan “Penilaian kinerja adalah sistem formal untuk meninjau dan mengevaluasi kinerja para individu atau tim dalam menjalankan tugasnya”. Menurut Werther dan Davis “Penilaian kinerja adalah proses yang dilakukan organisasi untuk mengevaluasi hasil kerja para karyawannya”.

(Bintoro & Daryanto, 2017) mengungkapkan syarat penilaian kinerja, yaitu suatu sistem penilaian kinerja harus mampu menggambarkan secara akurat kinerja yang tipikal dari seorang karyawan. Untuk itu sistem penilaian kinerja harus:

Job-related: Mengevaluasi berbagai perilaku kritikal yang dapat menghasilkan kinerja yang sukses.

Praktis: Dapat dipahami dengan mudah oleh para karyawan dan evaluator.

Terstandarisasi: Memungkinkan terwujudnya praktik penilaian kinerja yang seragam.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas ditarik kesimpulan bahwa penilaian kinerja dilakukan untuk mengevaluasi kemampuan, keterampilan, menilai pencapaian, dan juga menilai kembali pertumbuhan pada setiap karyawan. Penilaian karyawan harus dilakukan secara teratur, jujur dan objektif sehingga hasil penilaian tersebut akan dikomunikasikan kepada karyawan dan memiliki tindak lanjut agar karyawan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya.

2.1.1.5 Indikator Kinerja Karyawan

Armstrong dan Baron dalam (Wibowo, 2017) mengemukakan bahwa indikator kinerja karyawan dapat dinyatakan sebagai berikut:

1. Kuantitas Pekerjaan

Kuantitas pekerjaan berhubungan dengan volume pekerjaan karyawan dan produktifitas kerja yang dihasilkan dalam kurun waktu tertentu. Karyawan dapat menyelesaikan beban kerja yang dihadapinya dengan menghasilkan volume pekerjaan yang tinggi sehingga dapat meningkatkan produktifitas kerja.

2. Kualitas Pekerjaan

Kualitas kerja karyawan dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas kerja yang berhubungan dengan pertimbangan ketelitian, kerapian, dan kelengkapan serta kemampuan dan keterampilan karyawan di dalam menangani tugas-tugas yang ada di dalam organisasi.

3. Produktivitas

Produktivitas kerja berhubungan dengan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan menggunakan sarana dan prasarana serta potensi yang ada pada dirinya sehingga dapat memberikan hasil yang maksimal.

4. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu dinyatakan, dilihat dari hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain, berhubungan dengan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan yang diharapkan dalam waktu yang singkat dan tepat.

(Mangkunegara, 2013) mengemukakan bahwa indikator kinerja, yaitu:

1. Kualitas

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

2. Kuantitas

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.

3. Pelaksanaan Tugas

Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

4. Tanggung Jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan indikator yang dikemukakan oleh Armstrong dan Baron dengan alasan bahwa indikator tersebut menjelaskan secara rinci tentang masing-masing indikator yang terdapat di dalamnya dan banyak digunakan peneliti dalam mengukur permasalahan kinerja karyawan pada sebuah perusahaan.

2.1.2 Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi

2.1.2.1 Pengertian Sistem Informasi Akuntansi

Sistem informasi merupakan kebutuhan dasar yang harus dipenuhi oleh suatu organisasi untuk mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan tersebut. Pengertian Sistem Informasi Akuntansi menurut Bodnar H. George dan Hopwood William S dalam (Meiryani, 2020) mengemukakan:

“an accounting information system (AIS) is a collection of resources, such as people and equipment, designed to transform financial and other data into information.” Pernyataan yang dikemukakan oleh Bodnar dan Hopwood menjelaskan bahwa sistem informasi akuntansi merupakan sekumpulan sumber daya, seperti manusia dan peralatan yang dirancang untuk mengubah data lainnya ke dalam informasi.

(Munthe, Mei 2019) mengemukakan bahwa “Sistem informasi akuntansi adalah organisasi, formulir, catatan, laporan, prosedur, departemen-departemen, dan pengendalian intern yang dikoordinasi sedemikian rupa untuk menyediakan informasi keuangan yang dibutuhkan oleh manajemen guna memudahkan pengelolaan perusahaan. (Anastasia, Diana & Setiawati, 2011) menyatakan “Sistem informasi akuntansi adalah sistem yang bertujuan untuk mengumpulkan dan memproses data serta melaporkan informasi yang berkaitan dengan transaksi keuangan”.

Berdasarkan defenisi-defenisi diatas, dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa definisi sistem informasi akuntansi adalah suatu sistem pengolahan data yang terdiri dari koordinasi manusia dan alat yang saling berinteraksi dalam suatu wadah organisasi upaya menghasilkan sistem informasi akuntansi yang terstruktur dalam rangka mengendalikan dan mengoperasikan bisnis sebuah perusahaan.

2.1.2.2 Pengertian Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi

Menurut (Susanto, Azhar 2013) “Efektivitas merupakan informasi yang harus sesuai dan secara lengkap mendukung proses bisnis dan tugas pengguna serta disajikan dalam waktu dan fotmat yang tepat, konsisten dengan format sebelumnya sehinga mudah dimengerti”.

(Siahaan, Rusliaman. et al., 2017) “Efektivitas merupakan tingkat keberhasilan perusahaan untuk mencapai tujuannya melalui serangkaian aktivitas yang dilakukan”. (Siahaan, Audrey. et al., 2020) mengemukakan “Efektivitas merupakan suatu ukuran yang memberikan gambaran seberapa jauh target dapat

tercapai, baik secara kualitas maupun waktu. Handoko dalam (Damayanthi & Sierrawati, 2012) menyatakan, “Efektivitas adalah kemampuan untuk memilih tujuan yang tepat atau peralatan yang tepat untuk pencapaian tujuan yang telah ditetapkan, menyangkut bagaimana melakukan pekerjaan yang benar”.

Berdasarkan dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa efektivitas merupakan kemampuan untuk memilih tujuan yang tepat agar dapat mencapai tujuan yang menyangkut bagaimana dalam melaksanakan pekerjaan yang benar dan disajikan dalam waktu dan format yang tepat. Efektivitas merujuk pada suatu kondisi yang menggambarkan tingkat keberhasilan pencapaian tujuan.

Handoko dalam (Damayanthi & Sierrawati, 2012) menyatakan, Efektivitas sistem informasi akuntansi merupakan suatu ukuran yang memberikan 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. (Ratnaningsih & Suaryana, 2014) menyatakan “Efektivitas sistem informasi akuntansi merupakan suatu keberhasilan yang dicapai oleh sistem informasi akuntansi dalam menghasilkan informasi secara tepat waktu, akurat dan dapat dipercaya”.

Sari dalam (Sigalingging, Anna 2017) berpendapat bahwa ”Efektivitas pemakaian sistem informasi akuntansi dalam suatu perusahaan dapat dilihat dari kemampuan seorang pengguna dalam menggunakan komputer, dengan demikian

semakin mahir pemakai maka akan semakin efektif Sistem Informasi Akuntansi di suatu perusahaan yang akan mengakibatkan meningkatnya kinerja individual yang bersangkutan. Namun apabila teknologi sistem informasi tidak diterapkan secara maksimal oleh individu pengguna sistem informasi hal tersebut akan berakibat pada menurunnya kinerja individu”.

Berdasarkan penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa suatu sistem informasi akuntansi dianggap efektif apabila informasi yang disediakan oleh sistem tersebut dapat melayani kebutuhan para pengguna sistem tersebut. Semakin efisien sebuah sistem informasi akuntansi maka semakin meningkat pula kinerja pada perusahaan tersebut. Semakin efisien sebuah sistem informasi akuntansi akan membuat kinerja semakin tinggi.

2.1.2.3 Karakteristik Kualitas Sistem Informasi Akuntansi

Sistem Informasi Akuntansi diharapkan dapat menghasilkan laporan atau data, yaitu laporan atau data keuangan maupun laporan atau data non keuangan. Laporan dan data tersebut merupakan bentuk dari suatu informasi. Menurut Hall dalam (Suhud & Rohman, 2015) mengemukakan informasi yang berkualitas memiliki ciri-ciri:

1. Relevan, yaitu harus memberikan manfaat bagi pemakainya.
2. Akurat, yaitu harus bebas kesalahan-kesalahan dan tidak menyesatkan.

Informasi harus mencerminkan keadaan yang sebenarnya.

3. Lengkap, yaitu harus memuat segala jenis data yang ada. Tanpa adanya pengurangan atau penambahan yang akan memberikan ambiguitas bagi pemakai laporan keuangan.

2.1.2.4 Indikator Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi

William DeLone dan Ephraim McLean dalam (Jamal & Dwiza, 2016) memberikan enam indikator efektivitas sistem informasi akuntansi sebagai berikut:

1. Kualitas Sistem
2. Kualitas Informasi
3. Kualitas Pelayanan
4. Penggunaan
5. Kepuasan Pemakai
6. Keuntungan Perusahaan

Penjelasan mengenai pengukuran efektivitas sistem informasi akuntansi yang dikemukakan, yaitu sebagai berikut:

1. Kualitas Sistem

Kualitas sistem adalah kualitas kombinasi antara *hardware* dan *software* dalam sistem informasi. Berfokus pada efektivitas sistem berarti seberapa baik kemampuan *hardware*, *software*, kebijakan, prosedur dari sistem informasi dapat memenuhi kebutuhan pengguna.

2. Kualitas Informasi

Kualitas Informasi merupakan *output* dari pengguna sistem informasi oleh pengguna (*user*). Variabel ini menggambarkan kualitas informasi yang

dipersepsikan oleh penggunaan yang diukur dengan keakuratan akurasi (*accuracy*), ketepatan waktu (*time lines*), dan penyajian informasi (*format*).

3. Kualitas Pelayanan

Kualitas layanan sistem informasi merupakan pelayanan yang didapatkan oleh pengguna dari pengembangan sistem informasi, layanan dapat berupa *update* sistem informasi dan respon dari pengembangan jika informasi mengalami masalah.

4. Penggunaan

Penggunaan mengacu pada seberapa sering pengguna memakai sistem informasi. Dalam kaitannya dengan hal ini penting untuk membedakan apakah pemakaiannya termasuk keharusan yang tidak bisa dihindari atau sukarela. Variabel ini diukur dengan indikator yang terdiri dari satu item yaitu seberapa sering pengguna (*user*) menggunakan sistem informasi (*frekuensi of use*).

5. Kepuasan Pemakai

Kepuasan pengguna merupakan respon dan umpan balik yang dimunculkan pengguna setelah memakai sistem informasi. Sikap pengguna terhadap sistem informasi merupakan kriteria subjektif mengenai seberapa suka pengguna terhadap sistem yang digunakan.

6. Keuntungan Perusahaan

Manfaat-manfaat bersih merupakan dampak (*impact*) keberadaan dan pemakaian sistem informasi terhadap kualitas kinerja secara individual maupun organisasi termasuk di dalamnya produktivitas, meningkatkan pengetahuan dan mengurangi lama waktu pencarian informasi.

Menurut (Susanto, Azhar 2013) indikator efektivitas sistem informasi akuntansi yaitu:

1. Kinerja, sistem harus dapat menyediakan throughput dan waktu respon yang cukup.
2. Informasi, sistem harus dapat menyediakan informasi terformat yang tepat waktu, saling terkait, akurat, dan berguna bagi pengguna akhir dan manajer.
3. Ekonomis, sistem harus dapat menawarkan tingkat dan kapasitas pelayanan yang memadai untuk mengurangi biaya atau meningkatkan keuntungan bisnis.
4. Kontrol, sistem yang ada harus dapat menawarkan kontrol yang memadai untuk mengatasi penipuan dan penggelapan dan untuk menjamin keakuratan dan keamanan data dan informasi.
5. Efisiensi, sistem harus menggunakan secara maksimum sumber yang tersedia termasuk orang, waktu, aliran form, meminimalkan penundaan proses, dan sebagainya.
6. Pelayanan, sistem dapat menyediakan layanan yang diinginkan dan andal pada siapa saja yang menginginkannya. Sistem juga harus fleksibel dan dapat dikembangkan.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan indikator yang dikemukakan oleh William DeLone dan Emphraim McLean dengan alasan bahwa indikator ini

banyak dipakai oleh peneliti terdahulu yang dilakukan oleh Jessica Yemima (2020) dan Ni Luh Putu dan I Made Pande (2019).

2.1.3 Sistem Informasi Akuntansi Bank

Menurut (Siallagan, Hamonangan 2021) Bank adalah sebuah lembaga intermediasi keuangan umumnya didirikan dengan kewenangan menerima simpanan uang, meminjamkan uang, dan menerbitkan promes atau yang dikenal sebagai *banknote*.

Menurut (Iskandar, Syamsu 2013) Sistem informasi akuntansi perbankan adalah sistem informasi yang menghasilkan keluaran (*output*) dengan menggunakan masukan (*input*) dan berbagai proses yang diperlukan untuk memenuhi tujuan tertentu manajemen. Sistem informasi akuntansi membantu pengambilan keputusan dengan mengumpulkan, mengklasifikasikan, menganalisis dan melaporkan data.

Aktivitas yang berhubungan dengan sistem informasi akuntansi pemrosesan data antara lain terdiri dari:

1. Sumber Daya Manusia (SDM)

Faktor sumber daya manusia baik yang membuat sistem teknologi informasi (IT) maupun para *user* karyawan bank, memegang peranan yang sangat penting dalam suatu sistem informasi akuntansi perbankan. Hal ini karena SDM merupakan obyek perencana, pembuat dan pengguna dalam suatu sistem serta yang akan memanfaatkan informasi yang dihasilkan oleh sistem itu sendiri.

Yang berkepentingan terhadap sistem informasi akuntansi yang berasal dari intern bank terdiri dari:

Para analisis sistem, administrator data, programmer dan operator.

Para pemakai (*computer users*) intern bank dari output sistem informasi yaitu para karyawan, para manajer maupun pimpinan atau direksi bank.

2. Prosedur

Prosedur adalah peraturan-peraturan yang menentukan operasi sistem komputer yang baik secara manual ataupun yang terotomatisasi guna mengumpulkan, memproses dan menyimpan data tentang aktivitas-aktivitas organisasi. Secara sederhana prosedur dapat diartikan sebagai proses secara berurutan dalam melakukan suatu kegiatan tertentu baik dalam sistem informasi akuntansi maupun dalam kegiatan operasional perbankan sehari-hari.

3. Data

Data merupakan input dalam suatu sistem yang berasal dari intern atau ekstern perusahaan, dapat berupa dokumen, gambar, bagan-bagan dan lain-lain yang merujuk pada fakta-fakta yang dikumpulkan, disimpan dan diproses dengan sistem informasi. Database dalam bank merupakan sarana penyimpanan bermacam-macam file atau arsip sehingga dapat berguna bagi pemakai sistem informasi akuntansi dalam bank.

4. Formulir

Dengan kemajuan dalam bidang teknologi informasi (IT) dengan sarana elektronik, maka berpengaruh pula kepada transaksi perbankan yang ada. Formulir sebagai barang bukti masih tetap diperlukan dalam menunjang operasional bank untuk database dan sebagai alat bantu user baik intern maupun ekstern bank guna mengunput data dalam suatu transaksi perbankan.

Sedangkan yang berhubungan dengan komponen sistem basis data yaitu:

1) Perangkat Keras (*Hardware*)

Dalam sebuah sistem basis data, maka diperlukan perangkat keras komputer (*hardware*). Penggunaan jenis *hardware* ini masing-masing bank tidak sama sesuai dengan kondisi dan kepentingan dari bank pemakai sistem.

2) Perangkat Lunak (*Software*)

Perangkat lunak terdiri dari program-program komputer yang disimpan di dalam *hard disk* beserta petunjuk-petunjuk (*manual*) pendukungnya. Perangkat lunak inilah yang menentukan bagaimana data diorganisasi, disimpan, diubah dan diambil kembali.

3) Jaringan Komunikasi (*Network*)

Jaringan komunikasi berfungsi untuk menyatukan sumber daya yaitu seluruh kantor cabang bank yang dimiliki, sehingga dapat saling berhubungan untuk kepentingan intern dan ekstern bank. Dengan adanya

jaringan ini dimungkinkan transaksi antar bank, baik dalam negeri maupun dengan bank yang berlokasi di luar negeri.

4) Alat-alat Lainnya

Disamping sarana dan prasarana tersebut, maka diperlukan lagi alat lainnya yang dari ke hari semakin berkembang sesuai dengan perkembangan dalam bidang elektronik dan teknologi informasi seperti: bank cards, mesin ATM dan alat-alat lainnya.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini mengacu pada penelitian-penelitian sebelumnya yang dilakukan di sejumlah lokasi, beberapa hasil dari penelitian dalam bentuk jurnal atau skripsi yang dijadikan acuan dalam penelitian ini yaitu:

1. Ni Luh Putu dan I Made Pande (2019) melakukan penelitian tentang pengaruh efektivitas penggunaan, kepercayaan dan kualitas sistem informasi akuntansi pada kinerja karyawan pada PT. Indonesia Power Unit Pembangkit Bali. Persamaan penelitian ini yaitu penggunaan efektivitas penggunaan sistem informasi akuntansi sebagai variabel independen dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Perbedaan penelitian ini dalam variabel independen yaitu efektivitas penggunaan dan kepercayaan. Perbedaan juga terdapat pada objek penelitian.
2. Galuh Kurniawati dan Endah Sulistyowati (2020) melakukan penelitian tentang pengaruh efektivitas dan kualitas penerapan sistem informasi akuntansi terhadap kinerja penggunanya pada PDAM Surya Sembada Surabaya. Persamaan penelitian ini yaitu efektivitas penerapan sistem informasi akuntansi sebagai

variabel independen dan kinerja pengguna sebagai variabel dependen. Perbedaan penelitian ini dalam variabel independen yaitu kualitas penerapan sistem informasi akuntansi. Perbedaan juga terdapat pada objek penelitian.

3. Chrisputri Widianti, dkk (2018) melakukan penelitian tentang pengaruh efektivitas sistem informasi akuntansi, kesesuaian tugas dan keahlian pemakai terhadap kinerja karyawan pada PT. NASMOCO ABADI MOTOR. Persamaan penelitian ini yaitu efektivitas sistem informasi akuntansi sebagai variabel independen dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Perbedaan penelitian ini dalam variabel independen yaitu kesesuaian tugas dan keahlian pemakai. Perbedaan juga terdapat pada objek penelitian.

4. Jessica Yemima Sitorus (2020) melakukan penelitian tentang pengaruh efektivitas sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan pada Hotel santika *premiere* dyanda Medan. Persamaan penelitian ini yaitu efektivitas sistem informasi akuntansi sebagai variabel independen dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Perbedaan penelitian ini terdapat pada objek penelitian.

5. Elvan Januar Waruwu (2019) melakukan penelitian tentang pengaruh efektivitas sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank SUMUT Kantor Pusat Medan. Persamaan penelitian ini yaitu efektivitas sistem informasi akuntansi sebagai variabel independen dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Perbedaan penelitian ini terdapat pada objek penelitian.

6. I.G.A. Dwi dan I Wayan (2018) melakukan penelitian tentang pengaruh efektivitas sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan dengan budaya

organisasi sebagai variabel moderasi pada Biro Humas dan Protokol Sekretariat Daerah Provinsi Bali. Persamaan penelitian ini yaitu efektivitas sistem informasi akuntansi sebagai variabel independen dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Perbedaan penelitian ini dalam variabel moderasi yaitu budaya organisasi. Perbedaan juga terdapat pada objek penelitian.

7. Maftukhin, dkk (2021) melakukan penelitian tentang pengaruh efektivitas penerapan sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan pada Hotel Dedy Jaya Group. Persamaan penelitian ini yaitu efektivitas penerapan sistem informasi akuntansi sebagai variabel independen dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Perbedaan dalam penelitian ini terdapat pada objek penelitian.

8. Kadek Krisyanti dan I Ketut Yudana (2022) melakukan penelitian tentang pengaruh efektivitas sistem informasi akuntansi, budaya kerja, dan intensif terhadap kinerja karyawan pada LPD di Kecamatan Penebel. Persamaan penelitian ini yaitu efektivitas sistem informasi akuntansi sebagai variabel independen dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Perbedaan penelitian ini dalam variabel independen yaitu budaya kerja dan intensif. Perbedaan juga terdapat pada objek penelitian.

9. Arnisri Mardikawati (2016) melakukan penelitian tentang pengaruh efektivitas penerapan sistem informasi akuntansi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada BPRS Bangun Drajat Warga. Persamaan penelitian ini yaitu efektivitas penerapan sistem informasi akuntansi sebagai variabel independen dan kinerja

karyawan sebagai variabel dependen. Perbedaan penelitian ini dalam variabel independen yaitu motivasi. Perbedaan juga terdapat pada objek penelitian.

10. I Ketut Selamat (2016) melakukan penelitian tentang pengaruh efektivitas penerapan sistem informasi akuntansi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada BUMDES Se-Kecamatan Banjar Kabupaten Buleleng. Persamaan penelitian ini yaitu efektivitas penerapan sistem informasi akuntansi sebagai variabel independen dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Perbedaan penelitian ini dalam variabel independen yaitu motivasi kerja. Perbedaan juga terdapat pada objek penelitian.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama dan Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1	Ni Luh Putu dan I Made Pande (2019). Pengaruh Efektivitas Penggunaan, Kepercayaan dan Kualitas Sistem Informasi Akuntansi Pada Kinerja Karyawan pada PT. Indonesia Power Unit Pembangkit Bali.	Variabel Independen: Efektivitas Penggunaan, Kepercayaan dan Kualitas Sistem Informasi Akuntansi Variabel Dependen: Kinerja Karyawan	Efektivitas penggunaan sistem informasi akuntansi, kepercayaan atas sistem informasi akuntansi, dan kualitas sistem informasi akuntansi berpengaruh positif pada kinerja karyawan.
2	Galuh Kurniawati dan Endah Sulistyowati (2020). Pengaruh Efektivitas dan Kualitas Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Penggunanya pada PDAM Surya Sembada Surabaya.	Variabel Independen: Efektivitas dan Kualitas Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Variabel Dependen: Kinerja Pengguna	Efektivitas penerapan sistem informasi akuntansi dan kualitas sistem informasi akuntansi berpengaruh positif terhadap kinerja penggunanya.
3	Chrisputri Widiyanti, dkk (2018). Pengaruh Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi,	Variabel Independen: Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi,	Efektivitas sistem informasi akuntansi dan keahlian pemakai tidak berpengaruh

	Kesesuain Tugas dan Keahlian Pemakai Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. NASMOCO ABADI MOTOR.	Kesesuain Tugas dan Keahlian Pemakai Variabel Dependen: Kinerja Karyawan	terhadap kinerja karyawan sementara kesesuaian tugas berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
4	Jessica Yemima Sitorus (2020). Pengaruh Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel santika <i>premiere</i> dyanda Medan.	Variabel Independen: Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi Variabel Dependen: Kinerja Karyawan	Efektivitas sistem informasi akuntansi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
5	Elvan Januar Waruwu (2019). Pengaruh Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank SUMUT Kantor Pusat Medan.	Variabel Independen: Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi Variabel Dependen: Kinerja Karyawan	Efektivitas sistem informasi akuntansi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
6	I.G.A. Dwi dan I Wayan (2018). Pengaruh Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi pada Biro Humas dan Protokol Sekretariat Daerah Provinsi Bali.	Variabel Independen: Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi Variabel Dependen: Kinerja Karyawan Variabel Moderasi: Budaya Organisasi	Efektivitas sistem informasi akuntansi dan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
7	Maftukhin, dkk (2021). Pengaruh Efektivitas Penerapan Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Hotel Dedy Jaya Group)	Variabel Independen: Efektivitas Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Variabel Dependen: Kinerja Karyawan	Efektivitas penerapan sistem informasi akuntansi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
8	Kadek Krisyanti dan I Ketut Yudana (2022). Pengaruh Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi, Budaya Kerja, dan Intensif Terhadap Kinerja Karyawan LPD di Kecamatan Penebel.	Variabel Independen: Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi, Budaya Kerja, dan Intensif Variabel Dependen: Kinerja Karyawan	Efektivitas sistem informasi akuntansi, budaya kerja dan insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

9	Arnisri Mardikawati (2016). Pengaruh Efektivitas Penerapan Sistem Informasi Akuntansi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada BPRS Bangun Drajat Warga)	Variabel Independen: Efektivitas Penerapan Sistem Informasi Akuntansi dan Motivasi Variabel Dependen: Kinerja Karyawan	Efektivitas sistem informasi akuntansi dan motivasi secara simultan secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
10	I Ketut Selamat (2016). Pengaruh Efektivitas Penerapan Sistem Informasi Akuntansi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada BUMDES Se-Kecamatan Banjar Kabupaten Buleleng.	Variabel Independen: Efektivitas Penerapan Sistem Informasi Akuntansi dan Motivasi Kerja Variabel Dependen: Kinerja Karyawan	Efektivitas sistem informasi akuntansi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara simultan.

2.3 Kerangka Berpikir

Kerangka pemikiran menggambarkan secara spesifik pola pikir hubungan antar variabel di dalam sebuah penelitian. Berdasarkan telaah teoritis diatas, maka kerangka pemikiran pada penelitian ini adalah Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi sebagai variabel independen (bebas) dan Kinerja Karyawan sebagai variabel dependen (terikat).

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran



Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, dapat disimpulkan bahwa efektivitas sistem informasi akuntansi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan

Sistem yang efektif diartikan sebagai sistem yang dapat memberikan nilai tambah kepada perusahaan, sehingga diharuskan setiap sistem untuk dapat memberikan pengaruh positif kepada pemakainya. (Indralesmana & Suaryana, 2014) menyatakan bahwa "Hubungan antara efektivitas penerapan sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan yaitu informasi yang diterima dengan tepat waktu dapat meningkatkan kualitas pengambilan keputusan. Peningkatan kinerja individu tidak akan tercapai jika penerapan sistem informasi akuntansi yang tidak sesuai dengan kebutuhan pemakai".

Efektivitas sistem informasi akuntansi merupakan suatu keberhasilan atas penggunaan sistem informasi akuntansi dalam menghasilkan informasi yang berkualitas sehingga dapat mendukung pengambilan keputusan yang tepat bagi suatu organisasi. Dengan sistem informasi akuntansi yang efektif, karyawan dapat dengan mudah mengoperasikan sistem tersebut, memperoleh data yang akurat, menerima informasi yang jelas, relevan, dan tepat waktu sehingga akan memberikan kepuasan dalam pengambilan keputusan serta memberikan pengaruh pada karyawan dan dapat meningkatkan kinerjanya. Sistem informasi akuntansi yang efektif juga membantu karyawan dalam mengurangi segala bentuk kecurangan, kesalahan dan penyelewengan data.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ni Luh Putu dan I Made Pande (2019) dan Galuh Kurniawati dan Endah Sulistyowati (2020) menunjukkan bahwa efektivitas sistem informasi akuntansi berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kinerja karyawan. Dengan adanya sistem informasi akuntansi yang efektif dipercaya bahwa karyawan akan dimudahkan dalam mengerjakan tugasnya masing-masing.

2.4 Hipotesis Penelitian

(Sujarweni, Wiratna 2014) menyatakan “Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap tujuan penelitian yang diturunkan dari kerangka pemikiran yang telah dibuat”. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta yang diperoleh melalui pengumpulan data.

Hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini berkaitan dengan ada atau tidaknya pengaruh antara variabel X dan variabel Y, dimana variabel nol (H_0) yaitu suatu hipotesis tentang tidak adanya hubungan, umumnya diformulasikan untuk ditolak sedangkan hipotesis alternatif (H_1) merupakan hipotesis yang diajukan peneliti dalam penelitian ini, masing-masing hipotesis tersebut dijabarkan sebagai berikut:

H_0 : Efektivitas sistem informasi akuntansi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank SUMUT KC Medan Sukaramai.

H_1 : Efektivitas sistem informasi akuntansi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank SUMUT KC Medan Sukaramai.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini, lingkup objek penelitian yang ditetapkan mengenai Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Bank SUMUT KC Medan Sukaramai. Metode penelitian ini merupakan cara ilmiah yang dipakai guna mendapatkan data dengan tujuan tertentu. Berhubung data yang dikumpulkan dengan mengambil sampel dari satu populasi, maka penelitian ini termasuk penelitian survei. Menurut (Sugiyono, 2015) “Metode survey adalah metode penelitian kuantitatif yang digunakan untuk mendapatkan data yang terjadi pada masa lampau atau saat ini, tentang keyakinan, pendapat, karakteristik, perilaku hubungan variabel dan untuk menguji beberapa hipotesis tentang variabel sosiologi dan psikologis dari sampel yang diambil dari populasi tertentu”. Kemudian karena penelitian ini dimaksud untuk menjelaskan hubungan antara variabel, melalui pengujian hipotesis, maka penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Metode ini digunakan untuk menjelaskan secara rinci tentang Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Bank SUMUT KC Medan Sukaramai.

3.2 Populasi dan Sampel Penelitian

3.2.1 Populasi Penelitian

(Sujarweni, Wiratna 2014) menyatakan bahwa ”Populasi adalah keseluruhan jumlah yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai karakteristik dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi dari penelitian ini adalah karyawan pada PT. Bank SUMUT KC Medan Sukaramai yang bekerja pada bidang tertentu.

Tabel 3.1

Bidang dan Jumlah Karyawan

BIDANG	JUMLAH
1.Area Business Head	1 orang
2.Business Manager	2 orang
3.AO (Account Officer)	4 orang
4.FSO (Funding Sales Officer)	2 orang
5.ARM (Assistant Relationship Manager)	2 orang
6.Pemimpin Operasional	1 orang
7.Pemimpin Seksi Operasional	1 orang
8.BO (Back Office)	4 orang
9.Customer Service	2 orang
10.Teller	2 orang
JUMLAH	21 Orang

Sumber: PT. Bank SUMUT KC Medan Sukaramai

3.2.2 Sampel Penelitian

(Sujarweni, Wiratna 2014) menyatakan bahwa “Sampel adalah bagian dari sejumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang digunakan untuk penelitian”. Teknik sampling terbagi atas dua kelompok, yaitu *probability sampling* dan *non probability sampling*. Teknik yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah *non probability sampling*. Jenis dari *non probability sampling* yang digunakan di dalam penelitian ini adalah *purposive sampling*. Menurut (Sugiyono, 2015) *Purposive sampling* adalah pengambilan sampel dengan kriteria yang diinginkan untuk dapat menentukan jumlah sampel yang akan diteliti.

Alasan peneliti memilih jenis *purposive sampling* dikarenakan teknik penetapan sampel ini sesuai dengan pengetahuan peneliti terhadap penelitian (berdasarkan tujuan atau masalah dari penelitian). Sampel yang dipilih karena dianggap sesuai untuk penelitian dan dapat memberikan informasi yang dibutuhkan. Berdasarkan penjelasan tersebut, penggunaan sampel berdasarkan beberapa pertimbangan antara lain; karyawan yang bekerja lebih dari satu tahun, karyawan pada bagian operasional dan bagian kredit yang ada pada PT. Bank SUMUT KC Medan Sukaramai, dan karyawan yang melaksanakan tugasnya dengan menggunakan teknologi informasi.

Tabel 3.2
Karyawan Sebagai Sampel

BIDANG	JUMLAH
1.AO (Account Officer)	4 orang
2.FSO (Funding Sales Officer)	2 orang
3.ARM (Assistant Relationship Manager)	2 orang
4.Pemimpin Operasional	1 orang
5.Pemimpin Seksi Operasional	1 orang
6.BO (Back Office)	4 orang
JUMLAH	14 Orang

Sumber: PT. Bank SUMUT KC Medan Sukaramai

3.3 Jenis Data dan Teknik Pengumpulan Data

3.3.1 Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini merupakan penelitian kausal dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian kausal berguna mengukur hubungan variabel riset dan untuk menganalisis bagaimana pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya. Penulis menggunakan desain penelitian ini untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Penelitian ini menekankan pada pengukuran variabel dengan angka dan melakukan analisis data dengan menggunakan analisis regresi linear sederhana.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder:

- a. Data primer merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli. Data primer dalam penelitian ini berupa opini subjek melalui penyebaran kuesioner yang dilakukan pada PT.Bank SUMUT KC Medan Sukaramai.
- b. Data sekunder merupakan teknik pengumpulan data secara tidak langsung tentang objek penelitian yang dilakukan dengan cara studi pustaka dari berbagai sumber berupa buku, jurnal, skripsi, internet atau tulisan lain yang dianggap memiliki hubungan dengan hal yang sedang diteliti.

3.3.2 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan suatu cara yang digunakan peneliti untuk mengumpulkan data terkait permasalahan penelitian. Prosedur ini sangat penting agar data yang didapatkan berupa data yang valid sehingga menghasilkan kesimpulan yang valid.

- a. Pengumpulan Data Primer

Pengumpulan data yang digunakan dalam mendukung penelitian ini adalah dengan menggunakan survei kuesioner. Kuesioner yang sudah dirumuskan kemudian disampaikan langsung dengan mendatangi responden, lalu responden memilih salah satu alternatif jawaban. Data primer ini berupa hasil pengisian kuesioner pada PT.Bank SUMUT KC Medan Sukaramai.

- b. Pengumpulan Data Sekunder

Studi pustaka menjadi sumber utama dalam memperoleh data sekunder. Peneliti memperoleh data yang sedang diteliti melalui buku, jurnal, skripsi, internet dan sumber lainnya yang memiliki kaitan dengan hal yang diteliti.

3.4 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Berdasarkan rumusan masalah penelitian yang diteliti, maka variabel dari penelitian ini adalah terdiri dari variabel independen dan variabel dependen. Operasional untuk pengujian hipotesis yang dilakukan adalah:

a. Kinerja Karyawan

Variabel dependen pada penelitian ini adalah kinerja karyawan. Variabel dependen sering disebut dengan variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang di pengaruhi atau menjadi akibat karena adanya variabel bebas atau independen. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja karyawan secara keseluruhan yang hasil kerjanya tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur.

b. Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi

Variabel independen pada penelitian ini adalah efektivitas sistem informasi akuntansi. Variabel independen atau sering di artikan variabel bebas. Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi variabel dependen atau variabel terikat. Efektivitas sistem informasi akuntansi merupakan suatu keberhasilan yang dicapai oleh sistem informasi akuntansi dalam menghasilkan informasi secara tepat waktu, akurat dan dapat dipercaya.

Tabel 3.3
Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	No. Butir	Skala Ukur
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan merupakan hasil kerja karyawan secara keseluruhan yang hasil kerjanya tersebut dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur.	1.Kuantitas Pekerjaan 2.Kualitas Pekerjaan 3.Produktivitas Kerja 4.Ketepatan Waktu	1,2 3,4 5,6 7,8	Likert
Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi (X)	Efektivitas sistem informasi akuntansi merupakan suatu ukuran yang memberikan gambaran sejauh mana target dapat dicapai dari suatu kumpulan sumber daya untuk mengumpulkan, memproses dan menyimpan data elektronik, kemudian mengubahnya menjadi sebuah informasi yang berguna serta menyediakan laporan yang dibutuhkan baik secara kualitas maupun waktu.	1. Kualitas Sistem 2. Kualitas Informasi 3. Kualitas Pelayanan 4. Penggunaan 5. Kepuasan Pemakai 6. Keuntungan Perusahaan	1,2 3-5 6-10 11,12 13,14 15,16	Likert

3.5 Metode Analisis Data

Dalam menganalisis data yang diperoleh, penulis menggunakan metode deskriptif kuantitatif yaitu suatu cara yang menjelaskan hasil penelitian dengan menggunakan persamaan rumus dan menghubungkannya dengan teori yang ada,

kemudian ditarik kesimpulan. Pengukuran variabel terdapat dalam model analisis yang bersumber dari jawaban pernyataan yang terdapat dalam angket/kuesioner karena jawaban tersebut bersifat deskriptif, sehingga diberi nilai agar dapat menjadi data kuantitatif.

Penentuan nilai jawaban untuk setiap jawaban menggunakan metode Skala Likert. (Sugiyono, 2015) menyatakan bahwa “Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial”. Adapun alternatif jawaban dengan menggunakan Skala Likert yaitu dengan memberikan skor pada masing-masing jawaban pertanyaan alternatif sebagai berikut:

Tabel 3.4

Skala Pengukuran Variabel

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

3.6 Teknik Analisis Data dan Pengujian Hipotesis

Dalam penelitian ini analisis data yang digunakan adalah dengan menggunakan bantuan program SPSS. Adapun pengujian penelitian ini adalah:

3.6.1 Uji Kualitas Data

Kualitas data yang dihasilkan dari penggunaan instrumen penelitian dapat dievaluasi melalui dua uji, yaitu uji validitas dan uji reabilitas.

a. Uji Validitas

Menurut (Sugiyono, 2015) “Validitas adalah derajat ketetapan antara data yang terjadi pada objek penelitian”. Validitas menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Suatu indikator pernyataan dinyatakan valid apabila korelasi antar masing-masing indikator menunjukkan hasil signifikan. Jika korelasi antara skor masing-masing butir pertanyaan dengan total skor mempunyai tingkat signifikan dibawah 0,05 maka butir pertanyaan tersebut dinyatakan valid dan sebaliknya.

b. Uji Reliabilitas

(Ghozali, 2013) Uji reliabilitas data adalah suatu uji yang dilakukan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari suatu variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan *reliable* atau handal jika jawaban seseorang dalam kuesioner konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu kuesioner dikatakan *reliable* atau handal jika memberikan nilai Cronbach alpha di atas 0,6.

3.6.2 Uji Asumsi Klasik

Model regresi dikatakan model yang baik apabila telah lulus uji asumsi klasik. Uji asumsi klasik yang relevan dalam menganalisis data penelitian ini meliputi uji normalitas dan uji heteroskedastisitas.

a. Uji Normalitas Data

Uji normalitas data dilakukan untuk mengetahui apakah model regresi, uji data variabel regresi yang digunakan bertujuan untuk terdistribusi normal. Data yang baik dan layak digunakan dalam penelitian adalah data yang memiliki distribusi normal. Normalitas data dalam penelitian ini dilihat dari normalitas nilai $> 0,05$.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Apabila asumsi heteroskedastisitas tidak terpenuhi, maka model regresi dinyatakan tidak valid.

3.6.3 Uji Hipotesis

Analisis Korelasi Rank Spearman

Korelasi *Rank Spearman* atau yang biasanya disebut dengan *Spearman Rank Correlation Coefficient* merupakan salah satu penerapan koefisien korelasi dalam metode analisis data statistik non parametrik. Statistik non parametrik ini merupakan suatu ukuran asosiasi atau hubungan yang dapat digunakan pada

kondisi satu atau kedua variabel yang diukur. Korelasi *rank spearman* cocok digunakan untuk data dengan sampel kecil.

1. Dasar Pengambilan Keputusan

Jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka berkorelasi.

Jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka tidak berkorelasi.

2. Pedoman Kekuatan Hubungan (Correlation Coefficient)

0,00 – 0,25 = korelasi sangat lemah.

0,26 - 0,50 = korelasi cukup.

0,51 – 0,75 = korelasi kuat.

0,76 – 0,99 = korelasi sangat kuat.

1,00 = korelasi sempurna.

3. Kriteria Arah Hubungan

Arah korelasi dilihat pada angka *correlation coefficient*.

Nilai *correlation coefficient* bernilai positif, maka hubungan kedua variabel searah.

Nilai *correlation coefficient* bernilai negatif, maka hubungan kedua variabel tidak searah.