

# Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Penerapan Sistem Informasi Akuntansi

Leonardus Ida Transetio<sup>1</sup>, Triyani Budyastuti<sup>1,\*</sup>

<sup>1</sup> Ekonomi dan Bisnis; Universitas Mercu Buana; Jl. Meruya Selatan, Kebun Jeruk, Jakarta Barat 11650; e-mail: [daleonardus@gmail.com](mailto:daleonardus@gmail.com), [triyani@mercubuana.ac.id](mailto:triyani@mercubuana.ac.id).

\* Korespondensi: e-mail: [triyani@mercubuana.ac.id](mailto:triyani@mercubuana.ac.id)

Diterima: 10 April 2019; Review: 23 Mei 2019; Disetujui: 10 Juni 2019

Cara sitasi: Transetio LI, Budyastuti T. 2019. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Penerapan Sistem Informasi Akuntansi. Jurnal Online Insan Akuntan. 4 (1): 43-54.

**Abstrak:** Penelitian ini untuk menguji pengaruh sistem informasi akuntansi, keahlian pengguna, dan integritas karyawan terhadap kinerja karyawan. Objek penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada PT. United can Company Ltd. yang berlokasi di Jakarta Barat. Penelitian ini dilakukan terhadap 68 responden dengan menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif. Karena itu, analisis data yang digunakan adalah analisis statistik dalam bentuk SEM (Structural Equation Modelling). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial, variabel sistem informasi akuntansi dan integritas karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan Keahlian pengguna tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. United Can Company Ltd. di Jakarta Barat. Hal ini dibuktikan dari hasil t-statistik (uji t) dan menunjukkan nilai signifikan dari dua variabel bebas yang mendukung hipotesa sedangkan satu variabel tidak mendukung hipotesa. Oleh karena itu hasil uji dari penelitian ini menyatakan bahwa terdapat pengaruh sistem informasi akuntansi, dan integritas karyawan terhadap kinerja karyawan, sedangkan keahlian pengguna tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. United Can Company Ltd. di Jakarta Barat.

**Kata kunci:** Sistem Informasi Akuntansi, Keahlian Pengguna, Integritas Karyawan, Kinerja Karyawan

**Abstract:** This research is to examine the effect of accounting information systems, user expertise, and employee integrity on employee performance. The object of this research is employees who work at PT. United can Company located in West Jakarta. This research was conducted on 68 respondents using a quantitative descriptive approach. Therefore, the data analysis used is statistical analysis in the form of SEM (Structural Equation Modeling). The results of this research indicate that partially, accounting information system variables and employee integrity affect employee performance, while user expertise does not affect the performance of employees at PT. United Can Company in West Jakarta. This is evidenced from the results of t-statistics (t test) and shows the significant value of the two independent variables that support the hypothesis while one variable doesn't support the hypothesis. Therefore the test results from this study state that there are influences between accounting information system, and employee integrity on employee performance while not having an influence on the user's expertise on employee performance at PT. United Can Company in West Jakarta.

**Keywords:** Accounting Information Systems, User Expertise, Employee Integrity, Employee Performance

## 1. Pendahuluan

Keunggulan daya saing yang dapat diciptakan oleh perusahaan dapat dicapai dengan salah satu cara, yaitu meningkatkan kinerja perusahaan. Peningkatan kinerja

perusahaan akan dapat tercapai dengan adanya peningkatan kinerja karyawan pada setiap bagian perusahaan. Untuk dapat meningkatkan kinerja tersebut, maka manajemen perlu memiliki kemampuan untuk melihat dan menggunakan peluang, mengidentifikasi permasalahan dan menyeleksi serta mengimplemetasikan proses adaptasi dengan tepat [Sayyida, 2013].

Ukuran kinerja seperti laba adalah kriteia penting untuk mengevaluasi keberhasilan suatu perusahaan. Namun dalam studi kinerja karyawan sulit karena masalah pengukuran dan sejumlah besar variabel yang mempengaruhi kinerja. Oleh karenanya sistem yang paling penting untuk mengukur kinerja karyawan adalah sistem informasi akuntansi [Esmeray, 2016]. Sistem informasi akuntansi adalah suatu sistem yang mengumpulkan, mencatat, menyimpan dan mengolah data untuk menghasilkan informasi bagi pengambil keputusan [Romney and Steinbart, 2012]. Kinerja karyawan pengguna sistem informasi merupakan kemampuan yang dimiliki pengguna sistem informasi untuk dapat menyelesaikan semua pekerjaannya dan dapat digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seorang karyawan telah menyelesaikan pekerjaannya secara keseluruhan. DeLone dan McLean menyatakan bahwa *net benefits* dapat menjadi acuan sejauh mana sistem informasi dapat memberikan kontribusi terhadap kesuksesan karyawan maupun organisasi. Contohnya adalah kinerja karyawan, pengambilan keputusan manajerial, peningkatan penjualan, dan pengurangan biaya produksi [Laksmiyati, 2015].

Kebutuhan akan sistem informasi akuntansi merupakan hal penting karena beberapa alasan meliputi *Consistency, Efficiency, Cutting Edge, Lower Cost,, Adaptability* [Sarosa, 2009]. Faktor pengaruh kinerja karyawan selain sistem informasi akuntansi adalah faktor manusia. Sebagai penyedia informasi, sistem informasi akuntansi selalu berhubungan dengan manusia dalam organisasi. Informasi yang disediakan oleh SIA harus memperhatikan tingkah laku manusia penerimanya. Tingkah laku manusia yang mengoprasikan SIA tersebut harus diperhatikan bila tidak menginginkan SIA gagal dalam pengembangan dan penggunaannya. Tingkat penerimaan karyawan terhadap penerapan suatu sistem informasi baru juga akan dipengaruhi oleh kemampuan karyawan tersebut berada pada lingkungan sistem informasi yang diimplementasi. Penelitian yang dilakukan oleh Igbaria [1990], Nelson dan Cheney [1987], menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara kemampuan dan

keberhasilan implementasi sistem informasi. Peningkatan kemampuan berpengaruh positif terhadap keberhasilan pengembangan sistem informasi [McKeen *et al*, 1994].

Kompetensi yang wajib dimiliki oleh karyawan salah satunya adalah integritas karena karyawan yang berintegritas akan menciptakan budaya yang berintegritas dalam perusahaan dan selanjutnya menciptakan lingkungan perusahaan yang sangat bernilai, sehingga perusahaan dapat lebih fokus pada situasi jangka panjang yang baik dari karyawan, pelanggan dan investor yang berakibat pada keunggulan dalam kinerja perusahaan. Karyawan yang berintegritas ditandai dengan sikap jujur, bijaksana, dan tanggung jawab terhadap profesi [Dita and Putra, 2016].

Dewasa ini, industri manufaktur merupakan salah satu sektor perekonomian yang mengalami perkembangan yang pesat dibandingkan sektor ekonomi yang lain. Sektor manufaktur dituntut untuk lebih responsif terhadap perubahan tersebut karena persaingan sangat agresif antara unsur-unsur sektor manufaktur, baik ditingkat lokal maupun internasional. Dengan demikian, manufaktur harus dapat berkembang secara luas dalam mengembangkan sistem informasinya dari berbagai bentuk, khususnya pada sistem informasi akuntansi, sehingga dapat meningkatkan pelayanan terhadap klien serta meningkatkan daya saing lokal dan asing [Alrabei, 2014].

PT. United Can Company Ltd. merupakan salah satu perusahaan manufaktur kaleng terbesar di Asia Tenggara oleh karenanya dituntut untuk menggunakan sistem informasi akuntansi yang terbaru. Dengan adanya sistem yang baru karyawan haruslah dapat menggunakan dengan baik. Namun hal ini tidak sepenuhnya terwujud, terdapat berbagai masalah yang datang dengan adanya sistem yang baru. Disinilah integritas karyawan akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang membawa sistem informasi akuntansi dan keahlian pengguna dalam menjalankan aktivitas kerja.

Penelitian yang berkaitan dengan sistem dan teknologi informasi telah banyak dilakukan. Hasil penelitian terdahulu [Rizaldi and Suryono, 2015 ; Kasandra and Juliarsa, 2016; Sukarmiasih *et al.*, 2015; Indralsmana and Suaryana, 2014; Ali and Younes, 2013; Suhud, 2015; Awosejo *et al*, 2013] menyatakan bahwa sistem informasi akuntansi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian Listiana [2017] dan Soudani [2012] mengungkapkan bahwa sistem informasi akuntansi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Apabila sistem informasi semakin meningkat, maka kinerja karyawan mengalami penurunan.

Penelitian Alannita [2014] mengungkapkan bahwa keahlian pengguna sistem informasi akuntansi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pemakai sistem yang baik dan handal akan berdampak baik pada kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian Candra dan Aris [2017] dan Pratama dan Suardikha [2013] menunjukkan bahwa keahlian pengguna tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian terdahulu [Erina *et al*, 2012; Dita and Putra, 2016; Arifin, 2014] menunjukkan bahwa integritas memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ketika kita dapat mempertanggung jawabkan atau mewujudkan apa yang telah diucapkan, apa yang telah kita janjikan menjadi suatu kenyataan dan realitas maka pada saat bersamaan dapat tercipta hubungan yang harmonis dengan pelanggan, rekan kerja, dan perusahaan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Wetik *et al* [2018] menunjukkan bahwa tidak adanya pengaruh antara integritas karyawan terhadap kinerja.

Hasil penelitian yang tidak konsisten di atas tersebut, memperbesar alasan untuk kembali meneliti pengaruh sistem informasi akuntansi, keahlian pengguna dan integritas karyawan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan manufaktur.

## 2. Metode Penelitian

Populasi penelitian ini adalah karyawan PT. United Can Company Ltd. Metode yang digunakan adalah metode *purposive sampling*. Teknik ini dilakukan dengan memilih sampel dengan tujuan tertentu sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan. Maka sampel yang dipilih adalah yang berkaitan dengan sistem akuntansi yang berjumlah 68 orang. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode data kuantitatif, karena penelitian ini akan menganalisa masalah yang diwujudkan dengan nilai tertentu. Analisis dalam penelitian ini menggunakan data primer. Pengolahan data pada penelitian ini menggunakan program *SmartPLS* versi 3.0.

### Analisa Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif membahas cara-cara pengumpulan data, penyederhanaan angka-angka pengamatan yang diperoleh (meringkas dan menyajikan), serta melakukan pengukuran pemusatan dan penyebaran untuk memperoleh informasi yang lebih menarik, berguna, dan lebih mudah dipahami. Hal ini dikarenakan, kumpulan data akan

tersaji dengan lebih ringkas dan rapi, serta dapat memberikan informasi inti dari kumpulan data yang ada [Sugiarno, 2006].

### Analisa SEM (*Structural Equation Modeling*) - PLS (*Partial Least Square*)

**A. Evaluasi Measurement (Outer Model):** 1) *Convergent Validity*: Nilai *convergent validity* adalah nilai loading faktor pada variabel laten dengan indikator-indikatornya. Nilai yang diharapkan  $> 0.7$ , tetapi untuk penelitian pertama nilai loading diatas 0.6 masih dianggap valid; 2) *Discriminant Validity*: Nilai ini merupakan nilai *cross loading* faktor yang berguna untuk mengetahui apakah konstruk memiliki diskriminan yang memadai yaitu dengan cara membandingkan nilai loading dengan konstruk yang lain; 3) *Composite Reliability*: Data yang memiliki *composite reliability*  $> 0.7$  mempunyai reliabilitas yang tinggi; 4) *Average Variance Extracted (AVE)*: Nilai AVE yang diharapkan  $> 0.5$ ; 5) *Cronbach Alpha*: Uji reliabilitas diperkuat dengan *Cronbach Alpha*. Nilai diharapkan  $> 0.6$  untuk semua konstruk.

### B. Pengujian Model Struktural Atau Uji Hipotesis (Inner Model)

Uji pada model struktural dilakukan untuk menguji hubungan antara konstruk laten [Wati, 2017], Ada beberapa uji untuk model struktural (*inner model*) menurut [Wati, 2017] yaitu: 1) *R-Square* pada konstruk endogen. Nilai *R-Square* adalah koefisien determinasi pada konstruk endogen. Nilai *R-Square* sebesar 0.67 (kuat), 0.33 (moderat) dan 0.19 (lemah); 2) *Estimate for Path Coefficients*, merupakan nilai koefisien jalur atau besarnya hubungan/pengaruh konstruk laten. Dilakukan dengan prosedur *Bootsrapping*.

## 3. Hasil dan Pembahasan

Tabel 1. Uji Statistik Deskriptif

	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
Sistem Informasi Akuntansi	62	27	45	35,69	3,796
Keahlian Pengguna	62	24	45	35,32	5,577
Integritas Karyawan	62	28	45	36,89	3,729
Kinerja Karyawan	62	27	45	39,34	3,781
Valid N (listwise)	62				

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2019)

Berdasarkan hasil uji statistik deskriptif pada tabel 1, dapat dilihat nilai terendah, nilai tertinggi, mean, dan standar deviasi dari masing-masing variabel. Dengan ringkasan hasil sebagai berikut:

Sistem Informasi Akuntansi menunjukkan nilai minimum sebesar 27 dan nilai maksimum sebesar 45. Sistem informasi akuntansi rata-rata adalah 35,69 dengan standar deviasi sebesar 3,796. Nilai standar deviasi yang lebih kecil dari nilai rata-rata menunjukkan bahwa data memiliki sebaran yang kecil dan data yang digunakan merupakan data yang baik. Variabel sistem informasi akuntansi dengan nilai rata-rata 24,20 menunjukkan bahwa sistem informasi akuntansi yang ada di perusahaan sudah diterapkan dengan baik.

Keahlian Pengguna menunjukkan nilai minimum sebesar 24 dan nilai maksimum sebesar 45. Keahlian pengguna rata-rata adalah 35,32 dengan standar deviasi sebesar 5,577. Nilai standar deviasi yang lebih kecil dari nilai rata-rata menunjukkan bahwa data memiliki sebaran yang kecil dan data yang digunakan merupakan data yang baik. Variabel keahlian pengguna dengan nilai rata-rata 35,32 menunjukkan bahwa keahlian pengguna yang ada di perusahaan sangat bagus.

Integritas Karyawan menunjukkan nilai minimum sebesar 28 dan nilai maksimum sebesar 45. Integritas karyawan rata-rata adalah 36,89 dengan standar deviasi sebesar 3,729. Nilai standar deviasi yang lebih kecil dari nilai rata-rata menunjukkan bahwa data memiliki sebaran yang kecil dan data yang digunakan merupakan data yang baik. Variabel integritas karyawan dengan nilai rata-rata 36,89 menunjukkan bahwa integritas karyawan yang ada di perusahaan sangat tinggi.

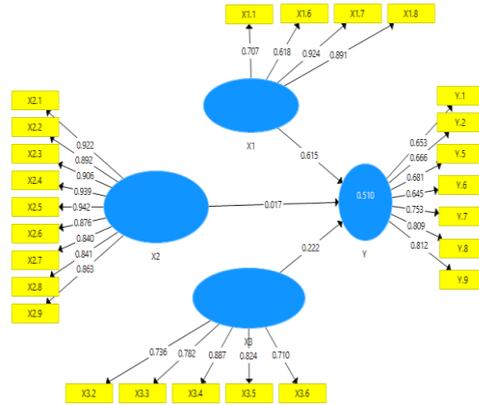
Kinerja Karyawan menunjukkan nilai minimum sebesar 27 dan nilai maksimum sebesar 45. Kinerja karyawan rata-rata adalah 39,34 dengan standar deviasi sebesar 3,781. Nilai standar deviasi yang lebih kecil dari nilai rata-rata menunjukkan bahwa data memiliki sebaran yang kecil dan data yang digunakan merupakan data yang baik. Variabel kinerja karyawan dengan nilai rata-rata 39,34 menunjukkan bahwa kinerja karyawan di perusahaan adalah baik.

## **Hasil Penelitian Model**

### **A. Pengujian *Outer Model* (Model Pengukuran)**

#### 1) *Covergent Validity*

Berikut ini merupakan hasil pengujian *covergent validity*.



Sumber: Hasil Pengolahan Data (2019)

Gambar 1. Hasil Uji *Covergent Validity*

Berdasarkan gambar 1, nilai konstruk untuk semua variabel berada pada nilai diatas 0,60. Jadi tidak ada permasalahan *covergent validity* pada model yang telah diuji.

2) *Discriminant Validity (Fornell Lacker Criterion)*

Berikut ini merupakan hasil pengujian *discriminant validity*.

Tabel 2. Hasil Uji *Discriminant Validity (Fornell Lacker Criterion)*

	Integritas Karyawan	Keahlian Pengguna	Kinerja Karyawan	Sistem Informasi Akuntansi
Integritas Karyawan	0.790			
Keahlian Pengguna	0.354	0.892		
Kinerja Karyawan	0.380	0.447	0.720	
Sistem Informasi Akuntansi	0.247	0.571	0.680	0.795

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2019)

Berdasarkan tabel 2 terlihat bahwa nilai *average variance extracted* adalah 0.790, 0.892, 0.720, dan 0.795. Nilai-nilai tersebut lebih besar dari korelasi masing-masing konstruk. Jadi tidak ada permasalahan *discriminant validity* pada model pengujian ini.

3) *Composite Reliability dan Conbrach's Alpha*

Berikut ini merypakan hasil uji *composite reliability* dan *conbrach's alpha*.

Tabel 3. Hasil Uji *Composite Reliability dan Conbrach's Alpha*

	Cronbach's Alpha	Rho_a	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Integritas Karyawan	0.849	0.856	0.892	0.625
Keahlian Pengguna	0.968	0.979	0.972	0.796
Kinerja Karyawan	0.848	0.866	0.882	0.519
Sistem Informasi Akuntansi	0.799	0.851	0/870	0.632

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2019)

Berdasarkan tabel 3 bahwa hasil pengujian *Composite Reliability* menunjukkan nilai yang memuaskan, karena seluruh nilai variabel laten memiliki nilai *composite reliability* 0,70. Dan hasil pengujian *Conbrach's Alpha* menunjukkan nilai yang memuaskan, karena seluruh nilai variabel laten memiliki nilai *Conbrach's Alpha* 0,70.

## B. Pengujian Inner Model (Model Struktural)

Tabel 4. Hasil Uji Nilai *R-Square*

	R-Square	R Square Adjusted
Kinerja karyawan	0.510	0.485

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2019)

Berdasarkan tabel 4 dapat dilihat bahwa nilai *R-Square adjusted* atau koefisien determinasi adalah 0,485. Hal ini menunjukkan bahwa 48,5% kinerja karyawan dipengaruhi oleh sistem informasi akuntansi, keahlian pengguna, dan integritas karyawan sedangkan 51,5 % dijelaskan oleh sebab lain.

## Pengujian Hipotesis

Berikut ini merupakan hasil pengujian hipotesis

Tabel 5. Hasil Uji *Part Coeffisients*

	<i>Original Sample</i>	<i>Sample Mean</i>	<i>Stdanard Deviation</i>	<i>T Statistics</i>	<i>P values</i>
Sistem Informasi Akuntansi → Kinerja Karyawan	0.615	0.613	0.089	6.904	0.000
Keahlian Pengguna → Kinerja Karyawan	0.017	0.032	0.127	0.135	0.893
Integritas Karyawan → Kinerja Karyawan	0.222	0.225	0.110	2.011	0.045

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2019)

Tabel 5 menunjukkan bahwa hubungan antara Sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan adalah diterima, karena nilai t-statistik sebesar 6,904 (lebih besar dari 1,96). Jadi pada hipotesis H1 dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa Sistem Informasi Akuntansi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hubungan antara Keahlian Pengguna terhadap Kinerja Karyawan adalah ditolak, karena nilai t-statistik kurang dari 1,96. Jadi pada hipotesis H2 dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa Keahlian Pengguna tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hubungan Integritas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan adalah diterima dengan nilai t-statistik sebesar 2,011 (lebih besar dari 1,96). Jadi pada hipotesis H3 dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa Integritas Karyawan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Berikut adalah pembahasan terhadap hasil dari masing-masing variabel:

#### **A. Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan *output smart PLS* versi 3.0 yang terdapat pada uji signifikansi (uji t) maka dapat disimpulkan bahwa variabel sistem informasi akuntansi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dapat dilihat dari beberapa karyawan merasa sudah mampu mengoperasikan sistem informasi akuntansi yang sudah ada. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik sistem informasi akuntansi diterapkan dalam suatu perusahaan, maka semakin meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan tersebut. Hasil penelitian terdahulu [Rizaldi and Suryono, 2015; Kasdanra and Juliarsa, 2016; Sukarmiasih *et al*, 2015; Indralsmana and Suaryana, 2014; Ali and Younes, 2013; Suhud, 2015; Awosejo *et al*, 2013] menyatakan bahwa sistem informasi akuntansi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian Listiana [2017] dan Soudani [2012] mengungkapkan bahwa sistem informasi akuntansi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Apabila sistem informasi semakin meningkat, maka kinerja karyawan mengalami penurunan.

#### **B. Pengaruh Keahlian Pengguna terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan *output smart PLS* versi 3.0 yang terdapat pada uji signifikansi (uji t) maka dapat disimpulkan bahwa variabel keahlian pengguna tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Secara konseptual dapat dikatakan bahwa semakin tinggi keahlian pengguna, maka kinerja karyawan akan meningkat. Begitu juga sebaliknya semakin rendah keahlian pengguna maka kinerja karyawan semakin menurun. Kontradiksi antara teori dengan hasil penelitian dapat dijelaskan dengan melihat penilaian responden terhadap masing-masing indikator keahlian pengguna. Variabel keahlian pengguna tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan masing-masing responden memiliki tingkat keahlian yang merata, sehingga dapat disimpulkan bahwa sistem informasi yang digunakan telah dikuasai oleh responden dalam batas standar perusahaan dan tidak adanya masalah anatara responden dengan sistem informasi akuntansi yang digunakan oleh perusahaan. Hasil penelitian ini juga didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Candra dan Aris [2017] dan Pratama dan Suardikha [2013] menunjukkan bahwa Keahlian Pengguna tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian Penelitian Alannita [2014] mengungkapkan bahwa keahlian pengguna sistem informasi akuntansi berpengaruh terhadap kinerja

karyawan. Pemakai sistem yang baik dan hdanal akan berdampak baik pada kinerja karyawan.

### **C. Pengaruh Integritas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan *output smart PLS* versi 3.0 yang terdapat pada uji signifikansi (uji t) maka dapat disimpulkan bahwa integritas karyawan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang berintegritas akan menciptakan budaya yang berintegritas dalam perusahaan, dan budaya yang berintegritas ini selanjutnya akan menciptakan lingkungan perusahaan yang bernilai, sehingga perusahaan dapat lebih fokus pada situasi jangka panjang yang lebih baik dari karyawan, pelanggan dan investor yang berakibat keunggulan dalam kinerja perusahaan. Hasil penelitian ini juga didukung dengan hasil penelitian terdahulu [Erina *et al*, 2012; Dita and Putra, 2016; Arifin, 2014] menunjukkan bahwa integritas memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ketika kita dapat mempertanggung jawabkan atau mewujudkan apa yang telah diucapkan, apa yang telah kita janjikan menjadi suatu kenyataan dan realitas maka pada saat bersamaan dapat tercipta hubungan yang harmonis dengan pelanggan, rekan kerja, dan perusahaan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Wetik *et al* [2018] menunjukkan bahwa tidak adanya pengaruh antara integritas karyawan terhadap kinerja.

## **4. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian, maka kesimpulan dari penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut bahwa Sistem Informasi Akuntansi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini berarti sistem informasi akuntansi sudah dimanfaatkan secara maksimal, semakin efektif tingkat pemahaman sistem informasi akuntansi maka akan semakin tinggi tingkat kinerja karyawan. Sedangkan Keahlian Pengguna tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Secara konseptual dapat dikatakan bahwa semakin tinggi keahlian pengguna, maka kinerja karyawan akan meningkat. Begitu juga sebaliknya semakin rendah keahlian pengguna maka kinerja karyawan semakin menurun. Kontradiksi antara teori dengan hasil penelitian dapat dijelaskan dengan melihat penilaian responden terhadap masing-masing indikator keahlian pengguna. Lain halnya dengan Integritas Karyawan yang berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Artinya semakin karyawan memiliki integritas yang tinggi maka semakin tinggi tingkat kinerja karyawan.

### Referensi

- Alannita, N.P. and Suaryana, I.G.N.A., 2014. Pengaruh kecanggihan teknologi informasi, partisipasi manajemen, dan kemampuan teknik pemakai sistem informasi akuntansi pada kinerja individu. *E-Jurnal Akuntansi*, pp.33-45.
- Ali, B.M., & Younes, B. 2013. The Impact of ERP System exploraty study. *Journal of Theoretical and Applied Information Systems*.
- Alrabei, AMA. 2014. The Impact of Accounting Information System on The Islamic Bank Of Jordan : An Empirical Study. *European Sciencific Journal*, 10(4).
- Arifin, A., 2014. Pengaruh Pemberdayaan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan CV. Catur Perkasa Manunggal). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 8(2).
- Awosejo, O.J., Ajala, E.B., Prectorious, P., Zuva T. 2013. The Role of Accounting Information Systems in accounting Firm. *International Journal of Computer Science Applications Information Technologies (IJCSAIT)*, 1(2), 21-31.
- Candra, K.A., Aris, M.A. 2017. Pengaruh Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi, Keahlian Pengguna, Kepercayaan, Keahlian Pengguna, dan Partisipasi Manajemen Terhadap Kinerja Individu (Studi Pada Perusahaan Asuransi Surakarta) (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).
- Dita, M.A. and Putra, I.W., 2016. Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Integritas Karyawan Sebagai Variabel Pemoderasi. *E-Jurnal Akuntansi*, pp.614-640.
- Erina, C., Darmawis., & Zein, B. 2012. Pengaruh Integritas, Obyektivitas, Kerahasiaan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Aparat Pengawas Intenal Pemerintah (Studi pada Inspektor Aceh). *Jurnal Akuntansi Pascasarjana Universitas Syiah Kuala* pp.15-27.
- Esmeray A. 2016. The Impact of Accounting Information System on Firm Performance. *Econjournals of Accounting and Finance Managment erciyes University Kayseri-Turkey*. 6,(2) pp : 233-236.
- Ghozali I. 2015. *Structural Equation Modeling Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS)*. Dilengkapi Software Smart PLS 3.0. Xlstart 2015 dan Warp PLS 4.0. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Igbaria, M., 1994. An examination of the factors contributing to microcomputer technology acceptance. *Accounting, Management and Information Technologies*, 4(4), pp.205-224.
- Indralesmana, K.W. and Suaryana, I.A., 2014. Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Individu Pada Usaha Kecil Dan Menengah Di Nusa Penida. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 8(2014), pp.14-26.

- Kasandra, A.A. and Juliarsa, G., 2016. Pengaruh Kualitas Penerapan SIA, Pemanfaatan, Dan Kepercayaan Teknologi Informasi Pada Kinerja Karyawan. E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana, 14.
- Listiana I. 2017 .Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi dan Sistem Pengendalian Internal terhadap Kinerja Karyawan.Studi Kasus pada KSPPS Bina Insan Mandiri. E-Jurnal Akuntansi Institut Agama Islam Surakarta.
- McKeen, D.j., dan J.C. Wetherbe. 1994. The relationship user participation and user satisfaction: an investigation of four contingent factors. MIS Quarterly. Desember.
- Laksmiyati N. 2015. Analisa Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Individu Pengguna Sistem Informasi Akuntansi dengan menggunakan model DeLone dan McLean: Studi Empiris pada Pengguna Aplikasi Sistem Informasi Akuntansi di BNI. Bandung: Skripsi Universitas Widyaratama.
- Nelson, R.R. and Cheney, P.H., 1987. Training end users: An exploratory study. MIS quarterly, 11(4), pp.547-559.
- Pratama, G.A.P. and Suardikha, I.M.S., 2013. Keahlian Pemakai Komputer dan Kenyamanan Fisik dan Tingkat Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Karyawan. E-Jurnal Akuntansi, pp.360-380.
- Rizaldi, F. and Suryono, B., 2015. Pengaruh sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan CV Teguh Karya Utama Surabaya. Jurnal Ilmu & Riset Akuntansi, 4(10), pp.1-18.
- Romney MB and Steinbart PJ. 2012. Accounting Information System, Twelfth Edition. Harlow. Pearson Education Limited.
- Sarosa S. 2009. Sistem Informasi Akuntansi. Jakarta: Grasindo.
- Sayyida, S., 2013. Pengaruh Karakteristik Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Perusahaan. Performance: Jurnal Bisnis & Akuntansi, 3(2).
- Sugiarto, D.S., 2006. Metode statistika untuk bisnis dan ekonomi. Gramedia Pustaka Utama: Jakarta.
- Soudani, S.N., 2012. The usefulness of an accounting information system for effective organizational performance. International Journal of Economics and Finance, 4(5), pp.136-145.
- Suhud SP. 2015. Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Individu Pegawai Distro di Kota Bandung. Semarang: Skripsi Universitas Diponegoro.
- Sukarmiasih, N.M., Sinarwati, N.K., Atmadja, A.T. and SE, A., 2015. Pengaruh Economic Value Added (EVA) Momentum, Net Profit Margin (NPM), BASIC Earning Power (BEP), Return On Assets (ROA), Return On Equity (ROE) Terhadap Return Saham dan Market Value Added (MVA)(Studi Kasus Pada Perusahaan LQ 45 Di Bursa Efek Indonesia (BEI) Tahun 2009-2013). JIMAT (Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi) Undiksha, 3(1).
- Wetik, S.W., Dammar, B. and Tamsah, H., 2018. Analisis Pengaruh Komitmen Dan Integritas Terhadap Kinerja Melalui Kompetensi Pegawai Pada Kantor Kesyahbandaran Dan Otoritas Pelabuhan Kota Manado. YUME: Journal of Management, 1(3).