



Dampak Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi: Pengaruh Teknologi Informasi Dan Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Perusahaan

Ilham Audy Rivand¹, Suwandi²

^{1,2}Universitas Muhammadiyah Gresik, Jl. Sumatra 101 GKB, Gresik, Indonesia

ABSTRACT

This study aims to prove the influence of information technology and the quality of human resources on the company's performance at PT. PLN Pesero Tbk. UP3 Gresik which is mediated by the effectiveness of the accounting information system. This study uses a questionnaire containing questions related to information technology, the quality of human resources, company performance and the effectiveness of accounting information systems using a Likert scale measurement. The questionnaire was addressed to employees of PT. PLN Pesero Tbk. UP3 Gresik. The results of the questionnaire were tested using SmartPLS 3.0 and present the results that information technology does not affect the effectiveness of accounting information systems, the quality of human resources affects the effectiveness of accounting information systems, the effectiveness of accounting information systems affects company performance, information technology affects company performance, the quality of human resources does not affect the company's performance. Furthermore, the effectiveness of accounting information systems is able to mediate the relationship between the quality of human resources and company performance but is unable to mediate the relationship between information technology and company performance.

Type of Paper: Empirical

Keywords: Information Technology, Quality of Human Resources, Effectiveness of Accounting Information Systems, Company Performance.

1. Pengantar

Salah satu kunci keberhasilan suatu organisasi ataupun perusahaan adalah kinerja perusahaan. Kinerja perusahaan merupakan hasil dari implementasi kebijakan perusahaan yang diukur dalam satu periode tertentu.

Info Artikel: Direvisi: 14 Juni 2023

Diterima: 29 Juni 2023

^{1,2*} Penulis yang sesuai:

E-mail: ilhamaudyrivand@gmail.com¹, suwandi@umh.ac.id²

Afiliasi: Universitas Muhammadiyah Gresik

Kinerja perusahaan juga merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber daya-sumber daya yang dimiliki.

Kinerja perusahaan diartikan sebagai kemampuan perusahaan untuk meraih tujuannya melalui pemakaian sumber daya secara efisien dan efektif serta menggambarkan sejauh mana perusahaan mencapai hasilnya setelah dibandingkan dengan kinerja terdahulu previous performance dan kinerja organisasi lain benchmarking, serta sampai seberapa jauh meraih tujuan dan target yang telah ditetapkan (Nugrahayu & Retnani, 2015).

Teknologi merupakan salah satu bentuk perubahan yang dapat membantu perusahaan untuk mencapai tujuannya. Adapun bentuk teknologi yang sering digunakan tiap pelaku entitas bisnis salah satunya Sistem Informasi Akuntansi. Kebutuhan terhadap sistem informasi manajemen saat ini merupakan hal yang sangat mutlak, pasalnya kebutuhan atas kecepatan serta ketepatan informasi ini sangat dibutuhkan oleh manusia yang saat ini cenderung mobile dengan kemudahan dalam mengakses data dan informasi yang dibutuhkan dengan segera (Zulkarnaen et al., 2021).

Sistem Informasi Akuntansi (SIA) merupakan kumpulan sumber daya manusia (SDM) beserta modal yang memiliki tugas dalam menyiapkan informasi keuangan dan informasi. Menurut Diana & Setiawati (2011) sistem informasi akuntansi merupakan sistem yang memiliki tujuan untuk mengumpulkan serta memproses data dan melaporkan informasi yang berkaitan dengan transaksi keuangan suatu perusahaan. Perusahaan membutuhkan suatu sistem informasi yang mampu menciptakan, menangkap, dan menghasilkan informasi untuk pihak internal maupun eksternal secara lebih efektif. Salah satu sistem informasi yang digunakan sebuah perusahaan adalah sistem informasi akuntansi. Sistem informasi akuntansi merupakan bagian terpenting dari sistem akuntansi manajemen.

Sistem informasi akuntansi pada dasarnya merupakan integritas dari berbagai sistem pengolahan transaksi yang ada dalam sebuah perusahaan. Tujuan dari sistem informasi adalah menyajikan informasi untuk mengambil keputusan pada perencanaan, pengorganisasian, pengendalian, kegiatan operasi subsistem suatu perusahaan.

Dalam penggunaannya, perkembangan teknologi tidak serta merta diikuti oleh kualitas sumber daya manusia sebagai pengguna SIA yang menyebabkan efektivitas sistem informasi akuntansi tidak berjalan baik. Beberapa penelitian tentang faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas sistem serta kinerja perusahaan telah dilakukan, Taber et al. (2014) melakukan penelitian yang membuktikan bahwa sumber daya manusia, hardware, software, dan efisiensi database memiliki hubungan yang positif terhadap efektivitas sistem informasi akuntansi. Paranoan et al., (2019) melakukan uji penelitian dimana kompetensi sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas sistem informasi akuntansi.

Setiap perusahaan maupun organisasi akan melakukan berbagai usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan guna mencapai tujuan perusahaan. Tujuan perusahaan mampu tercapai apabila karyawan memiliki kinerja yang baik. Hal tersebut tentu harus didukung pula dengan kompetensi sumber daya manusia handal, kompetensi buruk akan merugikan perusahaan dimana perusahaan akan mengalami kesulitan bersaing dengan perusahaan-perusahaan lain. Tingkatan prestasi yang mencerminkan keberhasilan manajemen salah satunya dilihat dari kinerja perusahaan. Kinerja individu (individual performance) dengan kinerja organisasi (corporate performance) memiliki hubungan yang erat. Kinerja individu yang tinggi akan sangat berpengaruh terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan. Dengan kata lain apabila kinerja individu karyawan baik maka kemungkinan besar kinerja perusahaan juga akan baik (Ishnainy, 2015).

PT. PLN (Persero) merupakan perusahaan monopoli yang bergerak dibidang kelistrikan yang juga Badan Usaha Milik Negara. Tak hayal, tentu PLN memiliki tolak ukur kinerja perusahaan tertinggi di Indonesia dengan berbagai Unit Pelayanan mulai dari Pembangkit, Transmisi, dan Distribusi. PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur merupakan salah satu unit pelaksana induk dibawah PT. PLN (Persero) yang merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang ditunjuk dengan tugas mengelola pendistribusian tenaga listrik di Jawa Timur. Wilayah usaha PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Timur dibagi menjadi beberapa daerah pelayanan yang melayani wilayah administrasi provinsi Jawa Timur salah satunya Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Gresik.

Belum adanya pembaharuan penelitian mengenai kinerja perusahaan memotivasi untuk dilakukannya penelitian kembali. Oleh karena itu, peneliti ingin menguji dampak efektivitas sistem informasi akuntansi dengan pengaruh teknologi informasi dan kualitas

pengguna SIA terhadap kinerja perusahaan. Penelitian ini menggunakan variabel intervening yakni sistem informasi akuntansi. Menurut (Sugiyono, 2019:39) variabel intervening (penghubung) adalah variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antara variabel independen dan dependen, sehingga menjadi hubungan yang tidak langsung dan tidak dapat diamati dan diukur. Variabel ini merupakan variabel penyela/antara yang terletak di antara variabel independen dan dependen, sehingga variabel independen tidak langsung mempengaruhi berubahnya atau timbulnya variabel dependen.

Adapun maksud dan tujuan penelitian ini ingin menguji beberapa karyawan / pegawai sebagai pengguna sistem informasi akuntansi seiring dengan perkembangan teknologi informasi yang dijalankan untuk melihat sebuah tolak ukur efektivitas sistem informasi akuntansi pada PT. PLN (Persero) UP3 Gresik. Salah satu alasan kenapa penelitian ini dilakukan di PT. PLN (Persero) karena merupakan perusahaan dengan pengguna sistem informasi akuntansi berbasis ERP (enterprise resource planning) dimana hampir tiap pegawai di tiap bagian memiliki user yang berfungsi untuk menjalankan sebuah sistem informasi

2. Literature Review

2.1 Theory Behavioral Accounting

Teori akuntansi keperilakuan (*behavioral accounting*) adalah cabang akuntansi yang mempelajari hubungan antara perilaku manusia sebagai pengguna dengan sistem akuntansi (Siegel & Ramanauskas-Marconi, 1989). Istilah sistem akuntansi meliputi berbagai desain alat pengendalian manajemen yang meliputi sistem pengendalian, sistem penganggaran, desain akuntansi pertanggungjawaban, desain organisasi, desain pengumpulan biaya, desain penilaian kinerja serta pelaporan keuangan.

Akuntansi keperilakuan dapat didefinisikan sebagai subdisiplin ilmu akuntansi yang melibatkan aspek-aspek keperilakuan manusia terkait dengan proses pengambilan keputusan ekonomi (Lubis, 2017). Ruang lingkup akuntansi keperilakuan meliputi: 1) Mempelajari keberpengaruhannya antara perilaku manusia dengan desain, konstruksi dan penggunaan sistem akuntansi yang diterapkan dalam perusahaan, ;2) Mempelajari keberpengaruhannya sistem akuntansi terhadap perilaku manusia, dengan mempelajari bagaimana sistem akuntansi mempengaruhi motivasi, produktifitas, pengambilan keputusan, kepuasan kerja dan kerja sama; 3) metode untuk memprediksi perilaku manusia dan strategi untuk mengubahnya, yang berarti bagaimana sistem akuntansi dipergunakan untuk mempegaruhi perilaku.

2.2 Kinerja Perusahaan

Kinerja perusahaan merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program, kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis (*strategic planning*) (Putra, 2018). Kinerja atau performance merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Parameter yang sering digunakan untuk menilai kinerja suatu perusahaan yang dilkakukan dengan menggunakan pendekatan dimana informasi keuangan diambil dari laporan keuangan atau laporan keuangan lainnya. Kinerja yang lebih baik dapat berarti terjadinya peningkatan efisiensi, efektivitas, atau kualitas yang lebih tinggi dari penyelesaian tugas yang berikan kepada individu dalam perusahaan atau organisasi.

Kinerja juga merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan (Veithzal Rivai Zainal, 2011). Ada beberapa faktor yang dapat memengaruhi kinerja perusahaan seperti: likuiditas, financial leverage dan ukuran perusahaan. Rasio likuiditas menunjukkan seberapa baik perusahaan mampu memenuhi kewajiban jangka pendeknya dengan menggunakan aktiva lancar. Rasio likuiditas ini dapat diukur dengan menggunakan rasio lancar (*current ratio*) yaitu membandingkan total current asset dengan total current liabilities. Semakin tinggi hasil perbandingan maka semakin tinggi tingkat kemampuan perusahaan dalam memenuhi kewajiban jangka pendeknya (Adrian & Viriany, 2020).

2.3 Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi

Efektivitas merupakan salah satu dimensi dari produk efektivitas, yaitu mengarah kepada pencapaian untuk kerja yang maksimal, yaitu pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu. efektivitas diartikan sebagai alat ukur tercapainya kesesuaian atau tujuan yang ditetapkan (Wilayati, 2015).

Menurut Suryawan & Suaryana (2018), efektivitas merupakan seberapa baik pekerjaan tersebut dilakukan dan sejauh mana sistem tersebut menghasilkan output yang diharapkan pengguna. Ladan Shagari et al., (2017), berpendapat bahwa indikator yang digunakan untuk mengetahui efektivitas sistem informasi akuntansi adalah sistem informasi yang efektif memberikan empat manfaat mendasar dari sistem pertama meminimalkan biaya, kedua meningkatkan layanan, ketiga meningkatkan hubungan organisasi, keempat memungkinkan organisasi untuk mewujudkan manfaat yang diharapkan sistem.

2.4 Teknologi Informasi

Teori Teknologi informasi (TI) dilihat dari kata penyusunannya adalah teknologi dan informasi. Kata teknologi bermakna penerapan berbagai peralatan atau sistem untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang dihadapi manusia dalam kehidupan sehari-hari, kata teknologi berdekatan artinya dengan istilah tata cara. Menurut James (2014:5) dalam teknologi adalah suatu jaringan komputer yang terdiri atas komponen pemrosesan informasi yang menggunakan berbagai jenis hardware, software, manajemen data, dan teknologi. Teknologi informasi dapat didefinisikan sebagai perpaduan antara teknologi komputer dan telekomunikasi dengan teknologi lainnya seperti perangkat keras, perangkat lunak, database, teknologi jaringan, dan peralatan telekomunikasi lainnya (Suganda, 2021).

Teknologi informasi merupakan seperangkat alat yang membantu bekerja dengan informasi dan melakukan tugas yang berhubungan dengan pemrosesan informasi. Hal ini menjelaskan bahwasanya teknologi informasi merupakan suatu gabungan antara teknologi komputer dan teknologi komunikasi. Teknologi komputer merupakan seperangkat peralatan yang digunakan untuk mengubah data menjadi suatu informasi yang dapat menjadi bahan dalam pengambilan keputusan. Sedangkan kegunaan utama teknologi informasi membantu dalam pemecahan masalah dengan kreatifitas tinggi dan membuat manusia semakin efektif dalam mememanfaatkannya. Teknologi Informasi dan Komunikasi merupakan elemen penting dalam kehidupan berbangsa dan bernegara. Peranan teknologi informasi pada aktivitas manusia pada saat ini memang begitu besar (Suganda, 2021).

2.4 Kualitas Sumber Daya Manusia

Teori Sumber daya manusia merupakan aset organisasi yang sangat vital, karena itu peran dan fungsinya tidak bisa digantikan oleh sumber daya lainnya. betapun modern teknologi yang digunakan atau seberapa banyak dana yang disiapkan, namun tanpa sumber daya manusia yang profesional semuanya menjadi tidak bermakna. Eksistensi sumber daya manusia dalam kondisi lingkungan yang terus berubah tidak dapat dipungkiri, oleh karena itu di tuntut kemampuan beradaptasi yang tinggi agar mereka tidak tergilas oleh perubahan itu sendiri. Sumber daya manusia harus senantiasa berorientasi terhadap visi, misi, tujuan dan sasaran organisasi dimana dia berada di dalamnya.

Kualitas sumber daya manusia dalam melaksanakan suatu fungsi, termasuk akuntansi, dapat dilihat dari level of responsibility dan Kualitas sumber daya tersebut. Kualitas merupakan suatu karakteristik dari seseorang yang memiliki keterampilan (skill), pengetahuan (knowledge), dan kemampuan (ability) untuk melaksanakan suatu pekerjaan (Nurillahi, 2014). Sistem Informasi Akuntansi (SIA) merupakan kumpulan sumber daya manusia (SDM) beserta modal yang memiliki tugas dalam menyiapkan informasi keuangan dan informasi non keuangan (Karmita, 2015). Berdasarkan dengan pernyataan tersebut, dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia berperan penting dalam terwujudnya kinerja organisasi yang efektif.

2.4 Pengembangan Hipotesis

2.4.1 Pengaruh Teknologi Informasi terhadap Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi

Teori Sumber daya manusia merupakan aset organisasi yang sangat vital, karena itu peran dan fungsinya tidak bisa digantikan oleh sumber daya lainnya. Betapapun modern teknologi yang digunakan atau seberapa banyak dana yang disiapkan, namun tanpa sumber daya manusia yang profesional semuanya menjadi tidak bermakna. Eksistensi sumber daya manusia dalam kondisi lingkungan yang terus berubah tidak dapat dipungkiri, oleh karena itu di tuntut kemampuan beradaptasi yang tinggi agar mereka tidak tergilas oleh perubahan itu sendiri. Sumber daya manusia harus senantiasa berorientasi terhadap visi, misi, tujuan dan sasaran organisasi dimana dia berada di dalamnya.

Menurut James (2014) dalam teknologi adalah suatu jaringan komputer yang terdiri atas berbagai komponen pemrosesan informasi yang menggunakan berbagai jenis hardware, software, manajemen data, dan teknologi. Teknologi informasi digunakan untuk mengubah data mentah menjadi suatu informasi yang diperlukan oleh pihak internal dan eksternal. Informasi akuntansi akan membantu manajemen untuk memperjelas tugas-tugas mereka sebelum mengambil keputusan.

Kecanggihan teknologi mencerminkan jumlah atau keanekaragaman TI yang digunakan, sedangkan kecanggihan informasi ditandai oleh sifat portofolio penerapannya. Kecanggihan fungsional berkaitan dengan aspek struktural dari fungsi sistem informasi dan proses pelaksanaan, sedangkan kecanggihan manajerial mengacu pada mekanisme yang digunakan untuk merencanakan, mengendalikan dan mengevaluasi aplikasi sekarang dan mendatang.

Semakin canggih suatu teknologi informasi maka dapat mendukung efektivitas dan kinerja sistem informasi akuntansi yang tentunya tetap memperhatikan kesesuaian kebutuhan akan teknologi tersebut untuk digunakan. Berdasarkan penjelasan diatas, maka hipotesis yang dapat dirumuskan sebagai berikut:

H1: Teknologi Informasi berpengaruh terhadap Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi.

2.4.2 Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi

Sumber daya manusia adalah aset perusahaan yang paling berharga. Sebagaimana yang diketahui bahwasanya dalam perusahaan terdiri atas akuntan, aset berwujud dan tidak berwujud non manusia lainnya pada dasarnya dikendalikan oleh manusia. Manusia yang mengelola suatu perusahaan, manusia pula yang menciptakan nilai tambah, dan tanpa sumber daya manusia perusahaan tidak akan bisa menghasilkan laba sebagai nilai tambah bagi perusahaan itu sendiri.

Pada ruang lingkup akuntansi perilaku dinyatakan adanya pengaruh antara sumber daya manusia dengan penggunaan sistem informasi akuntansi. Sistem Informasi Akuntansi (SIA) merupakan kumpulan sumber daya manusia (SDM) beserta modal yang memiliki tugas dalam menyiapkan informasi keuangan dan informasi non keuangan (Karmita, 2015). Beberapa faktor yang menunjang efisiensi dan efektivitas dari sistem informasi akuntansi adalah sumber daya manusia yang berkualitas, software, hardware yang memadai, dan database yang terstruktur dengan baik.

Semakin banyak pengalaman yang dimiliki karyawan maka semakin efektif penggunaan sistem informasi akuntansi. Berdasarkan uraian tersebut maka hipotesis yang dirumuskan adalah sebagai berikut :

H2: Kualitas Sumber Daya Manusia berpengaruh terhadap Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi.

2.4.3 Pengaruh Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Perusahaan

Efektivitas sistem informasi akuntansi merupakan suatu ukuran yang mencerminkan seberapa jauh 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 yang dibutuhkan dengan baik secara

kualitas maupun waktu yang lebih singkat bagi para pemakai. Semakin tinggi efektivitas sistem informasi akuntansi maka kinerja perusahaan semakin baik.

Berdasarkan ruang lingkup akuntansi perilaku yang menyatakan hubungan antara keberpengaruh sistem akuntansi terhadap perilaku manusia, dengan mempelajari bagaimana sistem akuntansi mempengaruhi motivasi, produktifitas, pengambilan keputusan, kepuasan kerja dan kerja sama (Lubis, 2017).

Efektivitas sistem informasi akuntansi di perusahaan tidak hanya untuk meningkatkan efisiensi, tetapi juga untuk mendukung terjadinya proses kinerja yang lebih efektif. Berdasarkan hal tersebut, hipotesis yang dapat dirumuskan adalah:

H3: Efektivitas Sistem Akuntansi berpengaruh terhadap Kinerja Perusahaan.

2.4.4 Pengaruh Teknologi Informasi terhadap Kinerja Perusahaan

Teknologi informasi dapat didefinisikan sebagai perpaduan antara teknologi komputer dan telekomunikasi dengan teknologi lainnya seperti perangkat keras, perangkat lunak, database, teknologi jaringan, dan peralatan telekomunikasi lainnya (Suganda, 2021). Pada dasarnya perkembangan teknologi informasi akan mempermudah pekerjaan para karyawan di perusahaan. Pengelolaan sumber daya teknologi informasi perusahaan akan meningkatkan pemahaman perusahaan terhadap produk, pelanggan dan manajerial. Dengan adanya pemahaman tersebut maka perusahaan akan mampu meningkatkan kinerjanya.

Semakin optimal fasilitas teknologi informasi dan didukung oleh keahlian personil yang mengoperasikannya maka pekerjaan akan dapat dengan cepat terselesaikan. Hal ini disebabkan karena pengguna teknologi informasi telah memanfaatkan fasilitas seperti berbagai software yang dapat digunakan untuk penyusunan laporan keuangan. Penggunaan software akuntansi tersebut dapat berdampak pada peningkatan kualitas terutama berkaitan dengan akurasi dan kecepatan. Berdasarkan hal tersebut, hipotesis yang dapat dirumuskan adalah:

H4: Teknologi Informasi berpengaruh terhadap Kinerja Perusahaan.

2.4.5 Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Perusahaan

Kualitas sumber daya manusia merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang baik kecerdasan intelektual, kreativitas dan pemahaman dalam menilai dan mempertanggung jawabkan tugas yang diberikan (Matindas, 2002; Ndraha, 1999; Salim, 1996) dalam (Safitri et al., 2017). Indikator kualitas sumber daya manusia yaitu pengetahuan yang dimiliki dapat membantu menyelesaikan tugas dengan baik dan tepat waktu, jabatan yang dimiliki sesuai dengan kemampuan, kemampuan melaksanakan dan memahami pekerjaan serta pengalaman dalam berorganisasi Berdasarkan hal tersebut, hipotesis yang dapat dirumuskan adalah:

H5: Kualitas Sumber Daya Manusia berpengaruh terhadap Kinerja Perusahaan

2.4.6 Hubungan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Perusahaan yang Dimediasi oleh Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi

Teknologi informasi berguna untuk memenuhi kebutuhan manusia yang terus mengalami perubahan. Teknologi informasi adalah keseluruhan sarana untuk menyediakan barang-barang yang diperlukan bagi kelangsungan dan kenyamanan hidup manusia (Kbbi, 2016). Perusahaan yang tetap ingin bertahan menggunakan berbagai strategi dalam menghadapi perubahan.

Dengan keunggulan yang didapat dari pemanfaatan SIA menunjang peningkatan kinerja karyawan dalam perusahaan. Sistem informasi akuntansi dalam suatu perusahaan menjadi sarana penting guna mempercepat kinerja karyawan dalam perusahaan serta meningkatkan kinerja karyawan dengan menyediakan informasi akuntansi dan keuangan.

H6 : Efektivitas Sistem Informasi Informasi mampu memediasi Teknologi Informasi terhadap Kinerja Perusahaan

2.4.7 Hubungan Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Perusahaan yang Dimediasi oleh Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi

Dalam pemanfaatan Sistem Informasi Akuntansi diperlukan adanya keahlian pemakai dalam mengoperasikan Sistem Informasi Akuntansi tersebut. Keahlian merupakan kombinasi antara ilmu pengetahuan dan kemampuan seseorang dalam mengerjakan sesuatu atau memecahkan suatu permasalahan. Keahlian pemakai dalam mengoperasikan suatu sistem dapat dilihat dari seberapa besar pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki pemakai untuk mengidentifikasi, mengolah, mengakses, dan menginterpretasikan data dalam bentuk informasi akuntansi yang berkualitas. Dibalik keahlian yang dikuasai diperlukan kualitas. Kualitas merupakan suatu karakteristik dari seseorang yang memiliki keterampilan (skill), pengetahuan (knowledge), dan kemampuan (ability) untuk melaksanakan suatu pekerjaan (Nurillahi, 2014)

Dengan adanya SIA yang efektif dalam perusahaan diharapkan mampu meningkatkan kinerja Perusahaan. Karyawan yang memiliki ketrampilan sesuai dengan yang diperlukan organisasi akan memberikan keuntungan yang lebih bagi organisasi. Untuk menghasilkan sebuah kinerja yang optimal dapat diukur dengan hasil pekerjaan yang dilakukan karyawan dan dibandingkan dengan standar kinerja yang telah ditetapkan, karena keberhasilan suatu organisasi sangat berpengaruh dengan kinerja karyawannya.

H7 : Efektivitas Sistem Informasi Informasi mampu memediasi Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Perusahaan

3. Metodologi Penelitian

3.1 Jenis Penelitian dan Pengumpulan Data

Pendekatan Kuantitatif menjadi pendekatan yang dipakai dalam penelitian ini. Pendekatan kuantitatif yaitu pendekatan ilmiah yang memandang suatu realitas itu dapat diklasifikasikan, konkrit, teramati, dan terukur, hubungan variabelnya mempunyai sifat sebab akibat dimana setiap data penelitiannya berupa angka-angka dan analisisnya menggunakan statistik (Sugiyono, 2016:13). Penelitian kuantitatif lebih sistematis, terencana, terstruktur, jelas dari awal hingga akhir penelitian dan tidak dipengaruhi oleh berbagai macam keadaan yang ada di lapangan

Pengumpulan data primer dalam penelitian ini dilakukan dengan cara menggunakan daftar pertanyaan (kuesioner) yang diisi oleh pegawai PT. PLN (Persero) sebagai responden yang dipilih. Ada beberapa pertanyaan yang diajukan dalam kuesioner penelitian, sehingga tugas dari responden yaitu mengisi kolom-kolom yang tersedia dalam kuesioner tersebut sesuai dengan pendapat tiap individu selama menggunakan Sistem Informasi Akuntansi.

3.2 Populasi, Sampel Penelitian, Jenis Data, Sumber Data, dan Skala Pengukuran

Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Gresik, dengan jumlah 104 pegawai. Sampel yang diambil oleh peneliti berupa data kuisisioner yang diisi oleh pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Gresik berdasarkan kategori jabatan manajemen menengah (supervisor) sampai manajemen atas, usia pegawai dan lama bekerja pegawai. Dari penghitungan menggunakan rumus Slovin tersebut didapat sampel sejumlah 51 orang, kemudian akan digunakan untuk dapat mewakili populasi sejumlah 104 orang pegawai sebagai pengguna SIA. Pengumpulan data primer dalam penelitian ini dilakukan dengan cara menggunakan daftar pertanyaan (kuesioner) yang diisi oleh pegawai PT. PLN (Persero) sebagai responden yang dipilih. Ada beberapa pertanyaan yang diajukan dalam kuesioner penelitian, sehingga tugas dari responden yaitu mengisi kolom-kolom yang tersedia dalam kuesioner tersebut sesuai dengan pendapat tiap individu selama menggunakan Sistem Informasi Akuntansi. Pengukuran variabel menggunakan skala likert yang berisi lima tingkat jawaban mengenai kesetujuan responden terhadap statemen atau pernyataan yang dikemukakan mendahului opsi jawaban yang disediakan.

3.3 Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode Structural Equation Modeling-Partial Least Square (SEM-PLS) guna untuk menguji hubungan antara variabel dengan hipotesis secara lebih rinci dalam penelitian ini. Setiap hipotesis akan diuji dengan menggunakan software SmartPLS 3.0 untuk menguji hubungan antar variabel.

Teknik analisis dalam penelitian ini menggunakan teknik PLS yang dilakukan dengan dua tahap, yaitu:

- a. Tahap pertama adalah melakukan uji measurement model, yaitu menguji validitas dan reliabilitas konstruk dari masing-masing indikator.
- b. Tahap kedua adalah melakukan uji structural model yang bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antar variabel/korelasi antara konstruk konstruk yang diukur dengan menggunakan uji t dari PLS itu sendiri

3.4 Analisis Data

3.4.1. Analisis Data

Data penelitian ini merupakan data primer yang diperoleh dari penyebaran kuisioner secara online melalui google form kepada Pegawai PT. PLN (Pesero) UP3 Gresik yang beralamat di Jl. DR. Wahidin Sudiro Husodo No.134 Gresik, Jawa Timur 61121. Pengambilan sampel dilakukan dengan memperhatikan jenis kelamin, usia serta jabatan pegawai tersebut. Sampel yang didapat pada penelitian ini sebanyak 51 responden yang memenuhi kriteria pengambilan sampel yang akan dilanjut untuk melakukan analisis dan pengujian hipotesis.

3.4.2 Profil Responden

1. Jenis Kelamin

Tabel 1. Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki-laki	38	74,5 %
2	Perempuan	13	25,5 %
	Jumlah	51	100 %

Sumber : Data primer diolah, 2022

Berdasarkan data tabel di atas dapat disimpulkan bahwa terdapat 51 responden yang terdiri dari jenis kelamin pria berjumlah 38 responden yang persentasinya 74,5% dan jenis kelamin wanita sebanyak 13 responden dengan persentase 25,5%.

2. Usia

Tabel 2. Usia Responden

No	Usia	Jumlah	Presentase
1	20-30 tahun	3	5,9 %
2	31-40 tahun	31	60,8 %
3	41-50 tahun	3	5,9 %
4	51-60 tahun	14	27,4%
	Jumlah	51	100 %

Sumber : Data primer diolah, 2022

Berdasarkan data tabel di atas dapat disimpulkan bahwa terdapat 51 responden yang terdiri dari rentang usia 20 hingga 60 tahun dengan responden tertinggi dari rentang usia 31 hingga 40 tahun sejumlah 31 responden dengan presentase sebesar 60,8 %. Sedangkan responden dengan jumlah terendah dari rentang usia 20 hingga 30 tahun serta rentang usia 41 hingga 50 tahun sejumlah 3 responden dengan presentase sebesar 5,9%. Responden dengan rentang umur 51 hingga 60 tahun berjumlah 14 responden dengan presentase sebesar 27,4%.

3. Lama Bekerja

Tabel 3. Lama Kerja Responden

No	Lama Kerja	Jumlah	Presentase
1	1-10 tahun	8	15,7%
2	11-20 tahun	28	54,9%
3	21-30 tahun	12	23,5%
4	31-40 tahun	3	5,9%
Jumlah		51	100%

Sumber : Data primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel diatas maka dapat disimpulkan bahwa terdapat 51 responden yang terdiri dari lama kerja responden. Responden terbanyak dengan masa kerja selama 11 hingga 20 tahun sebanyak 28 responden dengan presentase sebesar 54,9%. Sedangkan responden paling sedikit dengan masa kerja selama 31 hingga 40 tahun sebanyak 3 responden dengan presentase sebesar 5,9%.

4. Posisi Jabatan

Tabel 4. Posisi Jabatan Responden

No	Posisi Jabatan	Jumlah	Presentase
1	Manajer	12	23,5%
2	Supervisor	29	56,8%
3	Assistant Supervisor	10	19,7%
Jumlah		51	100%

Sumber : Data primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel diatas maka dapat disimpulkan bahwa responden terpilih dari posisi jabatan manajer sebanyak 12 orang atau 23,5%, posisi jabatan supervisor sebanyak 29 orang atau sekitar 56,8% dan assistant supervisor sejumlah 10 orang atau sekitar 19,7%.

3.4.3. Deskripsi Variabel Penelitian

Variabel teknologi informasi diwakili lima indikator. Tabel diatas menunjukkan bahwa indikator pertama memiliki nilai minimum 3 dan maksimum 5, dengan rata-rata sebesar 4,745 dan standar deviasi 0,518. Indikator kedua memiliki nilai minimum 3 dan maksimum 5, dengan rata-rata sebesar 4,353 dan standar deviasi 0,736. Indikator ketiga memiliki nilai minimum 3 dan maksimum 5, dengan rata-rata sebesar 4,451 dan standar deviasi 0,723. Indikator keempat memiliki nilai minimum 2 dan maksimum 5, dengan rata-rata sebesar 4,588 dan standar deviasi 0,691. Indikator kelima memiliki nilai minimum 2 dan maksimum 5, dengan rata-rata sebesar 4,333 dan standar deviasi 0,732.

Variabel Kualitas Sumber Daya Manusia diwakili enam indikator. Tabel diatas menunjukkan bahwa indikator pertama memiliki nilai minimum 3 dan maksimum 5, dengan rata-rata sebesar 4,333 dan standar deviasi 0,808. Indikator kedua memiliki nilai minimum 3 dan maksimum 5, dengan rata-rata sebesar 4,549 dan standar deviasi 0,636. Indikator ketiga memiliki nilai minimum 3 dan maksimum 5, dengan rata-rata sebesar 4,608 dan standar deviasi 0,597. Indikator keempat memiliki nilai minimum 3 dan maksimum 5, dengan rata-rata sebesar 4,490 dan standar deviasi 0,606. Indikator kelima memiliki nilai minimum 2 dan maksimum 5, dengan rata-rata sebesar 4,294 dan standar deviasi 0,847. Indikator keenam memiliki nilai minimum 3 dan maksimum 5, dengan rata-rata sebesar 4,431 dan standar deviasi 0,748.

Variabel Kinerja Perusahaan diwakili enam indikator. Tabel diatas menunjukkan bahwa indikator pertama memiliki nilai minimum 3 dan maksimum 5, dengan rata-rata sebesar 4,412 dan standar deviasi 0,662. Indikator kedua memiliki nilai minimum 2 dan maksimum 5, dengan rata-rata sebesar 4,412 dan standar deviasi 0,771. Indikator ketiga memiliki nilai minimum 2 dan maksimum 5, dengan rata-rata sebesar 4,431 dan standar

deviasi 0,773. Indikator keempat memiliki nilai minimum 2 dan maksimum 5, dengan rata-rata sebesar 4,333 dan standar deviasi 0,758. Indikator kelima memiliki nilai minimum 3 dan maksimum 5, dengan rata-rata sebesar 4,176 dan standar deviasi 0,809. Indikator keenam memiliki nilai minimum 3 dan maksimum 5, dengan rata-rata sebesar 4,353 dan standar deviasi 0,736.

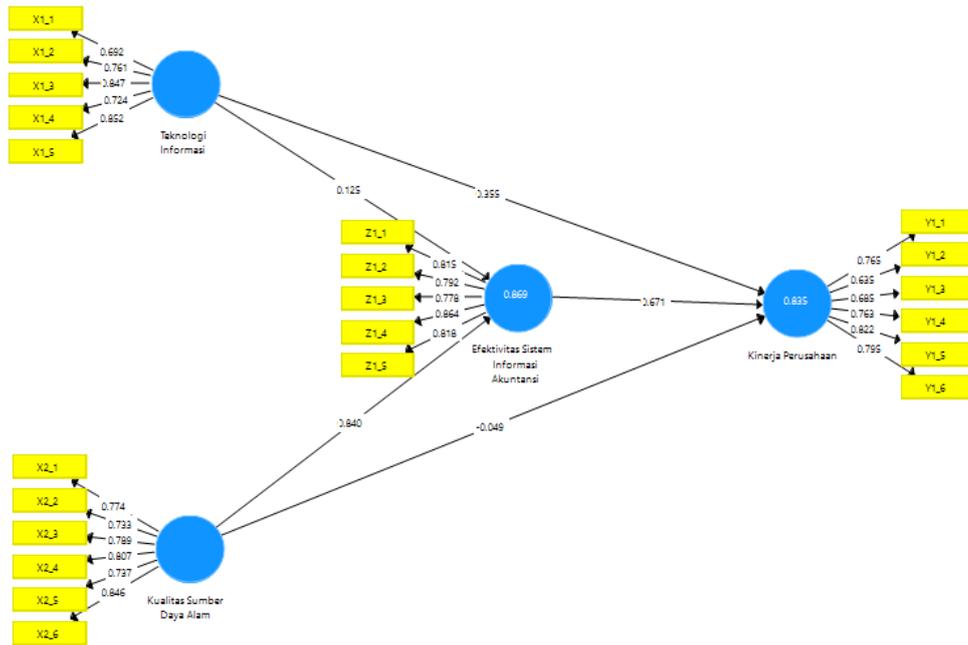
Variabel Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi diwakili lima indikator. Tabel diatas menunjukkan bahwa indikator pertama memiliki nilai minimum 3 dan maksimum 5, dengan rata-rata sebesar 4,510 dan standar deviasi 0,668. Indikator kedua memiliki nilai minimum 2 dan maksimum 5, dengan rata-rata sebesar 4,216 dan standar deviasi 0,824. Indikator ketiga memiliki nilai minimum 2 dan maksimum 5, dengan rata-rata sebesar 4,294 dan standar deviasi 0,847. Indikator keempat memiliki nilai minimum 3 dan maksimum 5, dengan rata-rata sebesar 4,333 dan standar deviasi 0,808. Indikator kelima memiliki nilai minimum 3 dan maksimum 5, dengan rata-rata sebesar 4,314 dan standar deviasi 0,754.

Tabel 5. Rekapitulasi Jawaban Variabel Kinerja Perusahaan

Indikator	Minimum	Maksimum	Rata-Rata	Standar Deviasi
X1_1	3,000	5,000	4,745	0,518
X1_2	3,000	5,000	4,353	0,736
X1_3	3,000	5,000	4,451	0,723
X1_4	2,000	5,000	4,588	0,691
X1_5	2,000	5,000	4,333	0,732
X2_1	3,000	5,000	4,333	0,808
X2_2	3,000	5,000	4,549	0,636
X2_3	3,000	5,000	4,608	0,597
X2_4	3,000	5,000	4,490	0,606
X2_5	2,000	5,000	4,294	0,847
X2_6	3,000	5,000	4,431	0,748
Y1_1	3,000	5,000	4,412	0,662
Y1_2	2,000	5,000	4,412	0,771
Y1_3	2,000	5,000	4,431	0,773
Y1_4	2,000	5,000	4,333	0,758
Y1_5	3,000	5,000	4,176	0,809
Y1_6	3,000	5,000	4,353	0,736
Z1_1	3,000	5,000	4,510	0,668
Z1_2	2,000	5,000	4,216	0,824
Z1_3	2,000	5,000	4,294	0,847
Z1_4	3,000	5,000	4,333	0,808
Z1_5	3,000	5,000	4,314	0,754

3.5 Analisis Partial Least Square (PLS)

Pengujian Analisis Partial Least Square (PLS) dilakukan dengan tujuan menguji hubungan pengaruh antara variabel teknologi informasi, kualitas sumber daya manusia, efektivitas sistem informasi akuntansi dan kinerja perusahaan. Dalam penelitian ini digunakan 22 indikator untuk mengukur variabel teknologi informasi, kualitas sumber daya manusia, efektivitas sistem informasi akuntansi dan kinerja perusahaan. Diantaranya 5 indikator variabel teknologi informasi, 6 indikator kualitas sumber daya manusia, 5 indikator variabel efektivitas sistem informasi akuntansi dan 6 indikator variabel kinerja perusahaan.



Gambar 1. Analisis *Partial Least Square* (PLS)

3.6 Analisis Outer Model

3.6.1. Convergent Validity

Tabel 6. Uji *Convergent Validity*

Konstruk	Item	Loading Factor	Keterangan
X1(Teknologi Informasi)	X1_1	0.692	Valid
	X1_2	0.761	Valid
	X1_3	0.847	Valid
	X1_4	0.724	Valid
	X1_5	0.852	Valid
X2 (Kualitas Sumber Daya Manusia)	X2_1	0.774	Valid
	X2_2	0.733	Valid
	X2_3	0.789	Valid
	X2_4	0.807	Valid
	X2_5	0.737	Valid
	X2_6	0.846	Valid
Y (Kinerja Perusahaan)	Y1_1	0.765	Valid
	Y1_2	0.635	Valid
	Y1_3	0.685	Valid
	Y1_4	0.763	Valid
	Y1_5	0.822	Valid
	Y1_6	0.795	Valid
Z (Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi)	Z1_1	0.815	Valid
	Z1_2	0.792	Valid
	Z1_3	0.778	Valid
	Z1_4	0.864	Valid
	Z1_5	0.818	Valid

Berdasarkan data diatas nilai loading factor yang dihasilkan membuktikan bahwa semua variabel dalam penelitian yaitu teknologi informasi, kualitas sumber daya manusia,

kinerja perusahaan, dan efektivitas sistem akuntansi informasi memiliki nilai loading faktor > 0,6 yang artinya data diatas memenuhi syarat pengujian validitas konvergen dan semua indicator tersebut dinyatakan valid sebagai variabel latennya.

3.6.2 Discriminant Validity

Tabel 7. Uji *Discriminant Validity*

Konstruk	Nilai AVE	Keterangan
Teknologi Informasi	0.605	Valid
Kualitas SDM	0.611	Valid
Kinerja Perusahaan	0.558	Valid
Efektivitas SIA	0.662	Valid

Sumber : Output SmartPLS 3.0, 2022

Berdasarkan data diatas bahwa nilai Average Variance Extracted (AVE) yang dihasilkan menunjukkan bahwa semua indikator variabel baik teknologi informasi, kualitas sumber daya manusia, kinerja perusahaan dan efektivitas sistem informasi akuntansi memiliki nilai Average Variance Extracted (AVE) > 0,5. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa data diatas telah memenuhi syarat pengujian validitas diskriminan atau data tersebut dikatakan valid sebagai variabel latennya.

3.6.3 Composite Reliability

Tabel 8. Uji *Composite Reliability*

Konstruk	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Keterangan
Teknologi Informasi	0.837	0.884	Reliabel
Kualitas SDM	0.873	0.904	Reliabel
Kinerja Perusahaan	0.839	0.883	Reliabel
Efektivitas SIA	0.872	0.907	Reliabel

Sumber : Output SmartPLS 3.0, 2022

Berdasarkan data diatas bahwa variabel teknologi informasi memiliki composite reability sebesar 0,884 dengan cronbach's alpha sebesar 0,837. Kemudian variabel kualitas sumber daya manusia memiliki composite reability sebesar 0,904 dengan cronbach's alpha sebesar 0,873. Selanjutnya variabel kinerja perusahaan memiliki composite reliability sebesar 0,883 dan cronbach's alpha sebesar 0,839. Variabel efektivitas sistem informasi akuntansi memiliki nilai composite reability sebesar 0,907 dan cronbach's alpha sebesar 0,872. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa data tersebut reliable karena nilai composite reability > 0,6 dan nilai cronbach's alpha > 0,7.

3.7 Analisis Inner Model

Tabel 9. Uji *R Square*

	R Square
Kinerja Perusahaan	0.835
Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi	0.869

Sumber : Output SmartPLS 3.0, 2022

Berdasarkan Tabel 4.12 dapat disimpulkan bahwa nilai R-Square dari variabel kinerja perusahaan diatas sebesar 0,835. Angka hasil R-Square ini dapat dijelaskan bahwa pengaruh variabel kinerja Perusahaan memberi nilai sebesar 0,835 yang dapat diinterpretasikan bahwa

variabel laten dependen dapat dijelaskan oleh variabel laten independen sebesar 83,5%, sedangkan 16,5% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian. Jadi bisa dikatakan bahwasanya model structural pada penelitian ini adalah kuat.

4. Hasil

Tabel 10. Path Coefficient (Pengujian Hipotesis Pengaruh Langsung)

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Values
Teknologi Informasi -> Efektivitas SIA	0.125	0.125	0.079	1.572	0.117
Kualitas SDM -> Efektivitas SIA	0.840	0.840	0.063	13.269	0.000
Efektivitas SIA -> Kinerja Perusahaan	0.671	0.663	0.202	3.324	0.001
Teknologi Informasi -> KinerjaPerusahaan	0.355	0.379	0.106	3.343	0.001
Kualitas SDM -> KinerjaPerusahaan	-0.049	-0.063	0.196	0.250	0.802

Sumber : Output SmartPLS 3.0, 2022

Uji hipotesis pengaruh langsung memiliki kriteria, apabila nilai signifikan (PValue) < 0,05 = signifikan, sedangkan apabila (P-Value) > 0,05 = tidak signifikan. Batas untuk menolak dan menerima hipotesis yang diajukan adalah 1,96. Jika nilai t-statistik < 1,96 maka hipotesis ditolak. Jika t-statistik > 1,96 maka hipotesis diterima.

4.1 Pengaruh Teknologi Informasi terhadap Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi

Pada tabel hasil pengujian diatas, menunjukkan hasil bahwasanya teknologi informasi tidak berpengaruh terhadap efektivitas sistem informasi. Hal ini ditunjukkan dari hasil P Value sebesar 0,117. Sehingga membuktikan bahwasanya P Value>0,05. Selanjutnya hasil T statistic sebesar 1,572 yang mana apabila dibandingkan dengan nilai 1,69 maka menjadi T statistic<1,69.

Penggunaan teknologi informasi dalam hal ini adalah penggunaan komputer dan didukung oleh jaringan internet akan lebih memudahkan dalam pengolahan data-data yang dibutuhkan dalam kegiatan operasinal perusahaan. Namun, temuan ini tidak menguatkan bahwa efektivitas sistem informasi akuntansi dipengaruhi oleh teknologi informasi. Penggunaan sarana teknologi informasi yang kurang baik seringkali dapat memicu terjadinya kesalahan-kesalahan dalam pengolahan data secara manual, sehingga hal ini tentunya akan mengurangi tingkat keefektivitasan sistem informasi akuntansi. Oleh karenanya pemeliharaan teknologi informasi harus selalu diperhatikan agar memudahkan pekerjaan pegawai dan mengurangi kelemahan-kelemahan yang mungkin terjadi.

4.2 Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi

Pada tabel hasil pengujian diatas, menunjukkan hasil bahwasanya kualitas sumber daya manusia berpengaruh terhadap efektivitas sistem informasi. Hal ini ditunjukkan dari hasil P Value sebesar 0,000. Sehingga membuktikan bahwasanya P Value<0,05. Selanjutnya hasil T statistic sebesar 12,318 yang mana apabila dibandingkan dengan nilai 1,69 maka menjadi T statistic<1,69. Hal ini membuktikan bahwasanya semakin baik kompetensi sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan maka semakin efektif pula sistem informasi akutansinya.

Pada ruang lingkup akuntansi perilaku dinyatakan adanya pengaruh antara sumber daya manusia dengan penggunaan sistem informasi akuntansi. Sistem informasi akuntansi (SIA) merupakan kumpulan sumber daya manusia (SDM) beserta modal yang memiliki tugas dalam menyiapkan informasi keuangan dan informasi non keuangan. Adanya berbagai fasilitas teknologi informasi yang memadai tidak akan bermanfaat apabila tidak ditunjang dengan kemampuan penggunanya. Sumber daya manusia yang terampil dalam menggunakan komputer dan perangkat teknologi lainnya akan lebih mudah dan cepat dalam mengolah data yang dibutuhkan. Hal ini tentunya akan meningkatkan efektivitas sistem informasi akuntansi.

4.3 Pengaruh Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Perusahaan

Pada tabel hasil pengujian diatas, menunjukkan hasil bahwasanya efektivitas sistem informasi akuntansi berpengaruh terhadap kinerja perusahaan. Hal ini ditunjukkan dari hasil P Value sebesar 0,001. Sehingga membuktikan bahwasanya $P \text{ Value} < 0,05$. Selanjutnya hasil T statistic sebesar 3,324 yang mana apabila dibandingkan dengan nilai 1,69 maka menjadi $T \text{ statistic} > 1,69$.

Efektivitas sistem informasi akuntansi di perusahaan tidak hanya untuk meningkatkan efisiensi, tetapi juga untuk mendukung terjadinya proses kinerja yang lebih efektif. Hal tersebut berdasarkan ruang lingkup akuntansi perilaku yang menyatakan hubungan antara keberpengaruhan sistem akuntansi terhadap perilaku manusia, dengan mempelajari bagaimana sistem akuntansi mempengaruhi motivasi, produktifitas, pengambilan keputusan, kepuasan kerja dan kerja sama. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat efektivitas maka kinerja perusahaan akan menjadi semakin baik.

4.4 Pengaruh Teknologi Informasi terhadap Kinerja Perusahaan

Pada tabel hasil pengujian diatas, menunjukkan hasil bahwasanya teknologi informasi berpengaruh terhadap kinerja perusahaan. Hal ini ditunjukkan dari hasil P Value sebesar 0,001. Sehingga membuktikan bahwasanya $P \text{ Value} < 0,05$. Selanjutnya hasil T statistic sebesar 3,343 yang mana apabila dibandingkan dengan nilai 1,69 maka menjadi $T \text{ statistic} > 1,69$.

Semakin optimal fasilitas teknologi informasi dan didukung oleh keahlian personil yang mengoperasikannya maka pekerjaan akan dapat dengan cepat terselesaikan. Hal ini disebabkan karena pengguna teknologi informasi telah memanfaatkan fasilitas seperti berbagai software yang dapat digunakan untuk penyusunan laporan keuangan. Penggunaan software akuntansi tersebut dapat berdampak pada peningkatan kualitas terutama berkaitan dengan akurasi dan kecepatan. Hal ini mengindikasikan bahwa dengan pengelolaan sumber daya teknologi informasi yang dilakukan perusahaan akan meningkatkan pemahaman perusahaan terhadap pelanggan dan manajerial sehingga perusahaan mampu meningkatkan kinerja perusahaan.

4.5 Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Perusahaan

Pada tabel hasil pengujian diatas, menunjukkan hasil bahwasanya kualitas sumber daya manusia tidak berpengaruh terhadap kinerja perusahaan. Hal ini ditunjukkan dari hasil P Value sebesar 0,802. Sehingga membuktikan bahwasanya $P \text{ Value} > 0,05$. Selanjutnya hasil T statistic sebesar 0,250 yang mana apabila dibandingkan dengan nilai 1,69 maka menjadi $T \text{ statistic} < 1,69$.

Ada berbagai faktor yang mempengaruhi kualitas sumber daya manusia itu sendiri diantaranya: keterampilan (skill), pengetahuan (knowledge), dan kemampuan (ability) untuk melaksanakan suatu pekerjaan (Nurillahi, 2014). Seiring berjalannya waktu, manusia dituntut untuk bergerak cepat mengikuti perkembangan zaman dan teknologi, tugas yang dijalankan harus berjalan beriringan dengan metode belajar yang diterapkan sehingga kinerja perusahaan akan mengikuti dengan sendirinya.

4.6 Hubungan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Perusahaan yang Dimediasi oleh Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi

Pada tabel hasil pengujian diatas, menunjukkan hasil bahwasanya efektivitas sistem informasi tidak mampu memediasi antara teknologi informasi dan kinerja perusahaan. Hal ini ditunjukkan dari hasil P Value sebesar 0,0126. Sehingga membuktikan bahwasanya P Value > 0,05. Selanjutnya hasil T statistic sebesar 1,535 yang mana apabila dibandingkan dengan nilai 1,69 maka menjadi T statistic < 1,69.

Berbagai macam penyebab ketidakefektifan sistem informasi sendiri adalah kurang berkembangnya teknologi informasi maupun kurangnya sumber daya manusia yang berkualitas yang mampu meningkatkan penggunaan sistem informasi akuntansi yang efektif. Sehingga meskipun teknologi informasi sudah sangat bagus dan mengikuti perkembangan, akan tetapi dalam praktiknya masih timbul berbagai kesalahan yang mana akan semakin mengurangi efektivitas penggunaan sistem informasi akuntansi. Dalam hal ini, berdasarkan interpretasi pada hipotesis yang pertama dimana penggunaan sarana teknologi informasi yang kurang baik seringkali dapat memicu terjadinya kesalahan-kesalahan dalam pengolahan data secara manual, sehingga hal ini tentunya akan mengurangi tingkat keefektifitasan sistem informasi akuntansi. Maka dapat disimpulkan bahwasanya tingkat efektivitas sistem informasi ini tidak mampu memediasi hubungan antara teknologi informasi dan kinerja perusahaan.

4.7 Hubungan Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Perusahaan yang Dimediasi oleh Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi

Pada tabel hasil pengujian diatas, menunjukkan hasil bahwasanya efektivitas sistem informasi mampu memediasi kualitas sumber daya manusia dan kinerja perusahaan. Hal ini ditunjukkan dari hasil P Value sebesar 0,003. Sehingga membuktikan bahwasanya P Value < 0,05. Selanjutnya hasil T statistic sebesar 2,981 yang mana apabila dibandingkan dengan nilai 1,69 maka menjadi T statistic > 1,69.

Berdasarkan teori akuntansi keperilakuan dimana akuntansi tidak bisa dilepaskan dari aspek perilaku manusia serta kebutuhan organisasi akan informasi yang dapat dihasilkan oleh akuntansi. Akuntansi keperilakuan membahas bagaimana perilaku manusia mempengaruhi informasi akuntansi dan keputusan-keputusan bisnis serta bagaimana informasi akuntansi tersebut memengaruhi perilaku manusia dan keputusan-keputusan bisnisnya (Supriyono, 2017).

6. Kesimpulan

6.1 Kesimpulan

1. Teknologi informasi tidak berpengaruh terhadap efektivitas sistem informasi akuntansi. Hal tersebut menunjukkan bahwa teknologi informasi tidak mampu memberikan peningkatan maupun penurunan secara signifikan terhadap keefektifitasan sistem informasi akuntansi yang digunakannya
2. Kualitas sumber daya manusia berpengaruh terhadap efektivitas sistem informasi akuntansi. Pengaruh positif yang ditunjukkan oleh kompetensi sumber daya manusia mengindikasikan bahwa semakin tinggi kompetensi sumber daya manusia maka semakin meningkat pula efektivitas sistem informasi akuntansi, begitupun sebaliknya.
3. Efektivitas sistem informasi akuntansi berpengaruh terhadap kinerja perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat efektivitas sistem informasi akuntansi maka kinerja perusahaan akan menjadi semakin baik.
4. Teknologi informasi berpengaruh terhadap kinerja perusahaan. Hal ini mengindikasikan bahwa dengan pengelolaan sumber daya teknologi informasi yang dilakukan perusahaan akan meningkatkan pemahaman perusahaan terhadap pelanggan dan manajerial sehingga perusahaan mampu meningkatkan kinerja perusahaan.
5. Kualitas sumber daya manusia tidak berpengaruh terhadap kinerja perusahaan. Dalam hal ini, faktor-faktor dan kemungkinan lain seperti penempatan posisi karyawan tidak semua sama dengan latar belakang pendidikannya, kurangnya penghargaan bagi para

pegawai yang berprestasi, penghasilan dan tunjangan yang diterima tidak sesuai dengan beban kerja pegawai sehingga menyebabkan pekerjaan yang ditanganinya tidak sesuai dengan keterampilan dan pengetahuannya sehingga tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja perusahaan.

6. Efektivitas sistem informasi akuntansi tidak mampu memediasi hubungan antara teknologi informasi terhadap kinerja perusahaan. seperti yang dijelaskan sebelumnya, sebaik apapun dan secanggih apapun teknologi informasi tersebut tapi tanpa diiringi dengan sistem informasi akuntansi yang harusnya berjalan efektif tidak akan memengaruhi kinerja perusahaan.
7. Efektivitas sistem informasi akuntansi mampu memediasi hubungan antara kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja perusahaan. Pengaruh positif yang ditunjukkan oleh kompetensi sumber daya manusia mengindikasikan bahwa semakin tinggi kompetensi sumber daya manusia maka semakin meningkat pula efektivitas sistem informasi akuntansi sehingga dapat mempengaruhi kinerja perusahaan

6.2 Keterbatasan dan Saran

Berdasarkan paparan uraian di atas ada beberapa saran yang dapat diberikan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Memperluas objek penelitian tidak hanya di PT. PLN (Persero) wilayah Gresik sehingga dapat menambah jumlah sampel penelitian sehingga diperoleh hasil penelitian yang lebih komprehensif.
2. Diharapkan adanya pembaharuan penelitian dengan metode penelitian selain menyebarkan kuisioner.
3. Diharapkan penelitian selanjutnya juga dapat menambah variabel variabel lain dengan alat uji penelitian yang lebih baik. Ketikkan paragraf Anda di sini. Untuk semua struktur pemformatan, lihat panduan sebelumnya

Referensi

- Adrian, T., & Viriany. (2020). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Perusahaan Yang Terdaftar Di Bei Periode 2016-2018. *Jurnal Paradigma Akuntansi*, 2(3), 1325–1333.
- Astuti, N. M. M. P., & Dharmadiaksa, I. B. (2014). Pengaruh Efektivitas Penerapan Sia, Pemanfaatan, Dan Kesesuaian Tugas Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Akuntansi*, 9(3), 747–753.
- Damanik, Y. K., Sudjana, N. M. ., & Wi Endang, N. (2016). *Jurnal Administrasi Bisnis Open Journal Systems Journal Help User Username Password Remember Me Notifications View Subscribe Journal Content Search Search Scope All Browse By Issue By Author By Title Font Size Information For Readers For Authors For Libra. Jurnal Administrasi Bisnis*, 35, No. 2. <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/1387>
- Diana, A., & Setiawati, L. (2011). *Sistem Informasi Akuntansi : Perancangan, Proses Dan Penerapan* (Ed. 1, Cet). Andi.
- Ishnainy, A. K. (2015). Pengaruh Kecanggihan Teknologi Informasi, Partisipasi Manajemen Dan Kemampuan Pemakai Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Individu (Studi Pada Pt. Kereta Api Indonesia Persero Bandung). Perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unpas Bandung.
- Karmita, F. (2015). Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Kompetensi Daya Manusia Terhadap Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi.
- Ladan Shagari, S., Abdullah, A., & Mat Saat, R. (2017). *Accounting information systems effectiveness: Evidence from the Nigerian banking sector. Interdisciplinary Journal of Information, Knowledge, and Management*, 12, 309–335.
- Lubis, A. I. (2017). *Akuntansi Keperilakuan: Akuntansi Multiparadigma*.
- Nugrahayu, E. R., & Retnani, E. D. (2015). Penerapan Metode Balanced Scorecard Sebagai Tolak Ukur Pengukuran Kinerja Perusahaan. *Jurnal Ilmu Dan Riset Akuntansi (JIRA)*, 4(10).
- Nurillahi, P. N. (2014). Pengaruh Pemeriksaan Pajak dan Sanksi Perpajakan Terhadap Kepatuhan Wajib Pajak (Pada 4 Kantor Pelayanan Pajak di Wilayah Kota Bandung).
- Paranoan, N., Tandirerung, C. J., & Paranoan, A. (2019). Pengaruh pemanfaatan teknologi informasi dan kompetensi sumber daya manusia terhadap efektivitas sistem informasi akuntansi. *Jurnal Akun Nabelo: Jurnal Akuntansi Netral, Akuntabel, Objektif*, 2(1), 181–196.

- Putra, W. (2018). Tata kelola ekonomi keuangan daerah.
- Romney, M., Steinbart, P., Mula, J., McNamara, R., & Tonkin, T. (2012). *Accounting Information Systems Australasian Edition*. Pearson Higher Education AU.
- Safitri, M., Rahayu, S., & Triyanto, D. (2017). Pengaruh Kecanggihan Teknologi Informasi, Partisipasi Manajemen, Dan Kinerja Individu Terhadap Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi (studi Pada Klinik Rancaekek Medika 2 Kabupaten Bandung). *EProceedings of Management*, 4(1).
- Sajady, H., Dastgir, M., & Nejad, H. H. (2012). *Evaluation of the effectiveness of accounting information systems. International Journal of Information Science and Management (IJISM)*, 6(2), 49–59.
- Suganda, U. (2021). Pengaruh Teknologi Informasi Dan Sistem Informasi Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 5(1), 1596–1615.
- Sugiyono, D. (2019). *Statistika untuk Penelitian (Cetakan ke-30)*. Bandung: Cv Alfabeta.
- Sugiyono, P. (2016). *Metode Penelitian Manajemen (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi (Mixed Methods), Penelitian Tindakan (Action Research, dan Penelitian Evaluasi)*. Bandung: Alfabeta Cv.
- Suryawan, K. I., & Suaryana, I. G. N. A. (2018). Pengaruh Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Individual Dengan Insentif Sebagai Variabel Pemoderasi Pada LPD. *E-Jurnal Akuntansi*, 23(2), 871–897.
- Taber, T. A. A., Alaryan, L. A., & Haija, A. A. A. (2014). *The effectiveness of accounting information systems in Jordanian private higher education institutions. International Journal of Accounting and Financial Reporting*, 4(1), 28–42.
- Veithzal Rivai Zainal, E. J. S. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*.
- Widyantari, N. W. L., & Suardikha, I. M. S. (2016). Pengaruh Pelatihan Dan Pendidikan, Pengalaman Kerja Dan Partisipasi Manajemen Pada Efektivitas Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi. *E-Jurnal Akuntansi*; Vol 17 No 2 (2016). <https://ojs.unud.ac.id/index.php/Akuntansi/article/view/23355>
- Zulkarnaen, W., Fitriani, I. D., & Sasangka, I. (2021). Model Tata Kelola Amal Usaha Muhammadiyah Berbasis Sistem Informasi Manajemen Di Wilayah PDM Kota Bandung. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 5(1), 63–78.