

Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Keuangan Mikro di Lampung Selatan

Oleh: Nadia Nurul Septi Wulandari^{1*}, Kiagus Andi², Ade Widiyanti³

¹²³(Program Studi Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung)

Email: nurulsepti56@gmail.com, kiagus_andi@yahoo.co.id, adewpiaui@gmail.com

Diterima: 17 April 2022 | Revisi: 8 Juni 2022 | Diterbitkan: 30 Juni 2022

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

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

The Effect of Accounting Information Systems on Employee Performance at Microfinance Institutions in South Lampung

Abstract—The purpose of making this research journal is to determine the effect of accounting information systems on employee performance at Microfinance Institutions in South Lampung in the midst of the Covid-19 pandemic. The method used in this research is quantitative research. The sample is employees who work in the accounting information system section/division in the 14 MFIs. The results of this study are based on questions from the questionnaire, including; The dependent variable in this study is employee performance (y) and the independent variable in this study is the accounting information system (x). Method of Data Analysis with SEM program with partial least square (PLS) approach and validity test, reliability test and hypothesis testing. The results showed that the accounting information system had a significant effect on employee performance at microfinance institutions in South Lampung.

Keywords: Accounting information system; Employee performance; Microfinance Institutions

PENDAHULUAN

LKM di Indonesia sedang pesat dan berperan penting dalam menggarap perekonomian daerah setempat. Otoritas Jasa Keuangan atau OJK menghimpun

data (2020), per November 2020, jumlah LKM di Indonesia mencapai 224 lembaga. Maksud mengembangkan upaya skala sempit dan mikro, Lembaga Keuangan Mikro (LKM) sudah berada

dalam situasi kunci dalam pergantian peristiwa keuangan. Bentuk dukungan finansial dari pemerintah kepada sektor-sektor produktif dengan memfasilitasi pengembangan LKM, baik yang berada pada level mikro dan kecil yang disebabkan oleh adanya akses yang terbatas bagi masyarakat berpenghasilan rendah terhadap bank-bank komersial dan pengusaha mikro kecil. Untuk itu, Lembaga Keuangan Mikro (LKM) diharapkan mampu untuk mengurangi kemiskinan dan itu merupakan salah satu tujuan akhir dari pembangunan.

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

Fenomena permasalahan yang ada mengindikasikan jika SDM yang berkualitas harus dipunyai oleh setiap instansi. Sehingga kegiatan operasional ada dapat berjalan sesuai dengan semestinya. Selain itu, Organisasi juga

sangat membutuhkan SDM yang cakap dan profesional guna tercapainya visi dan pelaksanaan misinya. Assagaf & Dotulong (2015) menjelaskan jika yang memiliki tokoh disetiap perusahaan adalah SDM karena merupakan pihak penggerak kegiatan operasional perusahaan. Adanya kesediaan sumber daya manusia menentukan baik buruknya suatu perusahaan, karena suatu perusahaan akan mengalami kesulitan jika tidak didukung adanya sumber daya manusia.

Pelaksanaan pekerja adalah pelaksanaan pekerjaan, khususnya hubungan antara pekerjaan yang ditemukan secara nyata dengan norma-norma kerja yang telah ditetapkan oleh asosiasi Dessler dalam (Tampi, 2014).

(Wartono, 2017) mencirikan pelaksanaan pekerja sebagai pekerjaan yang diselesaikan Oleh Perorangan atau kelompok ditunjukkan dengan kekuatan atau komitmen setiap individu perwakilan dalam jangka waktu tertentu.

Kinerja karyawan harus mampu mendukung terlaksananya kegiatan dan strategi perusahaan agar berjalan secara optimal. Kinerja karyawan mengindikasikan kualitas dan jumlah yang telah dicapai seorang pekerja ketika menjalankan tanggungjawabnya (Mangkunegara, 2017).

Menurut (Astuti & Dharmadiaksa, 2014) hal yang dapat menjadi pencapaian kinerja karyawan ada kaitan dengan atas sesuai kerangka data yang diterapkan pada tugas, kebutuhan, dan kapasitas orang-orang dalam asosiasi. Dukungan suatu perusahaan dalam menjalankan kegiatan operasional adalah hal yang penting bagi para karyawan perusahaan

tersebut. Hal ini dapat memperoleh dukungan sistem informasi sehingga pekerjaan dan kewajiban dapat berjalan dengan cepat, tegas dan tepat.

Menurut Mathis & Jackson dalam (Angelica, 2009), terdapat tiga faktor yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerja adalah kapasitas perwakilan untuk melakukan pekerjaan, jumlah tenaga yang dikeluarkan dan bantuan otoritatif. Kinerja karyawan ditingkatkan sampai ada tiga komponen yang di dalam diri karyawan. Namun, jika salah satu dari faktor ini tidak diterapkan atau bahkan tidak ada maka kinerja akan berkurang.

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

"bookkeeping data framework is a framework which contains a gathering of fit business, parts, and assets which processes, make due, and control information for delivering and conveying the significant data for chiefs in the association. Bookkeeping data requires series of cycles to do its capacity very much like some other framework. It is an associated and homogeneous arrangement of the assets and various parts (human, gear, finance, and so forth) that interface at the same time inside a particular system to pursue the accomplishment or hierarchical objectives."

Sementara menurut (Maesaroh & Sopian, 2018), sistem informasi akuntansi adalah gabungan dari perangkat lunak dan perangkat keras yang berada dalam suatu sistem dengan menunjukkan kualitas kemampuan pemrograman, peralatan, peraturan dan tahapan atau metodologi dari sebuah kerangka kerja data sehingga adanya

penyediaan data yang dibutuhkan bagi klien.

Observasi tentang dampak SIA terhadap pekerja telah dilakukan oleh beberapa peneliti sebelumnya.

(Rizaldi & Suryono, 2015) melakukan penelitian yang berjudul "Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan CV Teguh Karya Utama Surabaya". Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan prosedur pemeriksaan menggunakan contoh direndam. Dari hasil penelitiannya disimpulkan jika pemanfaatan kerangka data pembukuan secara bersama-sama mempengaruhi pelaksanaan perwakilan di CV Teguh Karya Utama.

(Melasari, 2017) melakukan penelitian pada Perbankan di Tembilah, di mana hasil penelitiannya menunjukkan jika kerangka data pembukuan berpengaruh signifikan terhadap eksekusi representatif. (Dita & Putra, 2016) yang melakukan penelitian di BPR Kabupaten Karangasem, hasil penelitiannya juga menunjukkan jika kerangka data pembukuan secara signifikan mempengaruhi pelaksanaan representatif. Namun hasil ini berlawanan dengan pengujian (Sopian & Suwartika, 2019) observasi di PT. Bank Sumut Cabang Kisaran. Di mana hasil penelitiannya, jika sistem informasi akuntansi tidak berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan fenomena permasalahan yang ada serta ketidakkonsistenan dalam hasil penelitian terdahulu, maka penulis ingin jelajahi dengan judul "Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Keuangan

Mikro di Lampung Selatan di Tengah Pandemi COVID-19”.

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang sudah dipaparkan oleh penulis, maka tujuan dilakukannya studi ini yaitu untuk memutuskan dampak dari kerangka data pembukuan pada eksekusi karyawan pada lembaga keuangan mikro di Lampung Selatan.

Pengujian ini memiliki 2 macam kegunaan, yakni secara praktis dan secara teoretis yang dapat dijelaskan antara lain; manfaat praktis, dengan adanya penelitian ini, sangat dipercaya akan berguna bagi: Bagi Penulis, Dipercaya menambah ilmu untuk mengetahui bagaimana Dampak Sistem Informasi Akuntansi terhadap cara kerja karyawan. Bagi Lembaga Keuangan Mikro, Eksplorasi ini diandalkan untuk memberikan informasi dan ide kepada LKM terkait pelaksanaan pekerja dengan kerangka data pembukuan. Sedangkan untuk manfaat teoretis, kegunaan hipotetis dari uji ini adalah untuk menumbuhkan informasi, karena sebagian besar akan menganggapnya biasa untuk menjadi masukan bagi kemajuan yang berhubungan dengan kursus, terutama gagasan penerapan Kerangka Data Pembukuan dalam dunia bisnis dan keuangan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada Lembaga Keuangan Mikro di Lampung Selatan. Populasinya adalah 14 LKM yang ada di Lampung Selatan yaitu LKM Bakauheni, Penengahan, Kalianda, Palas, Sragi, Sidomulyo, Jati Agung, Merbau Mataram, Natar, Rajabasa, Tanjung

Bintang, Way Panji, Tanjung Sari, dan Way Sulan.

Sampelnya adalah karyawan yang bekerja pada bagian/divisi sistem informasi akuntansi di 14 LKM tersebut. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. (Silaen, 2018) penelitian kuantitatif adalah penelitian yang melibatkan dan memproses angka-angka dengan bantuan alat statistik untuk menguji hipotesisnya. Sementara untuk instrumen penelitian, penulis kuesioner dengan model skala Likert dengan lima opsi jawaban. Skala Likert ini digunakan untuk mengukur variabel. Skala ini terdiri dari SS (Sangat Setuju) yang memiliki skor 5, S (Setuju) yang memiliki skor 4, R (Ragu-ragu) yang memiliki skor 3, TS (Tidak Setuju) yang memiliki skor 2 dan STS (Sangat Tidak Setuju) yang memiliki skor 1.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan jawaban yang diberikan dari hasil penyebaran kuisoner yang berjumlah 110 karyawan pada Lembaga Keuangan Mikro di Lampung Selatan, penulis kemudian mengelompokkan responden berdasarkan karakteristiknya. Karakteristik responden terbagi menjadi beberapa salah satunya pendidikan responden.

Tabel 1. Pendidikan

Pendidikan	Frekuensi	Persentase
Diploma	25	22.7
S1	45	40.9
SMA	40	36.4
Total	110	100.0

Sumber : Data diolah, 2021

Dari segi pendidikan, responden dalam penelitian ini terbagi menjadi tiga golongan yaitu lulusan SMA, diploma dan S1. Responden dengan latarbelakang pendidikan SMA adalah sebanyak 40 orang, diploma sebanyak 25 orang dan S1 sebanyak 45 orang. Berdasarkan hal tersebut maka jadi sebagian besar responden memiliki latarbelakang pendidikan S1.

Pada penelitian ini, kuesioner disertai dengan lima opsi jawaban skala likert yaitu skor 1 artinya sangat tidak setuju, skor 2 artinya tidak setuju, skor 3 artinya netral, skor 4 artinya setuju dan skor 5 artinya sangat setuju.

Tabel 2. Indikator Ketersediaan (X1.1)

Skor	Frekuensi	Persentase
2	4	3.6
3	29	26.4
4	42	38.2
5	35	31.8
Total	110	100.0

Sumber : Data diolah, 2021

Dari jawaban yang diperoleh ini, maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas ketersediaan sistem informasi akuntansi pada Lembaga Keuangan Mikro di Lampung Selatan sudah sesuai dengan kebutuhan karyawannya.

Tabel 3. Indikator Keamanan (X1.2)

Skor	Frekuensi	Persentase
2	3	2.7
3	27	24.5
4	43	39.1
5	37	33.6
Total	110	100.0

Sumber : Data diolah, 2021

Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa tingkat keamanan dari sistem informasi akuntansi yang dimiliki oleh Lembaga Keuangan Mikro di Lampung Selatan sudah sangat baik sehingga dapat terlindungi dari pihak yang tidak memiliki otoritas.

Tabel 4. Indikator Dapat Dipelihara (X1.3)

Skor	Frekuensi	Persentase
2	4	3.6
3	31	28.2
4	37	33.6
5	38	34.5
Total	110	100.0

Sumber : Data diolah, 2021

Indikator X1.3 menunjukkan bahwa sistem informasi akuntansi yang dimiliki oleh Lembaga Keuangan Mikro di Lampung Selatan dapat dipelihara, artinya sistem tersebut dapat diperbaharui untuk mengikuti perkembangan dan kebutuhan tanpa mempengaruhi ketersediaan, keamanan dan integritas sistem.

Sebanyak 38 responden menyatakan sangat setuju terhadap pernyataan tersebut, 37 responden menyatakan setuju, 31 responden menyatakan netral dan 4 responden lainnya menyatakan tidak setuju. Berdasarkan perolehan jawaban responden tersebut, maka SIA yang ada di Lembaga Keuangan Mikro tersebut umumnya dapat dipelihara. Indikator selanjutnya disajikan sebagai berikut:

Tabel 5. Indikator Integrasi (X1.4)

Skor	Frekuensi	Persentase
2	5	4.5
3	21	19.1
4	49	44.5
5	35	31.8
Total	110	100.0

Sumber : Data diolah, 2021

Indikator X1.4 adalah indikator terakhir dari variabel sistem informasi akuntansi. Indikator ini menunjukkan SIA memiliki integrasi yang baik artinya akses informasi dapat digunakan oleh setiap karyawan yang berkepentingan dengan mudah dan tidak menimbulkan masalah.

Sebanyak 49 responden menyatakan setuju terhadap pernyataan ini, 35 responden menyatakan sangat setuju, 21 responden menyatakan netral sementara 5 responden lainnya menyatakan tidak setuju. Oleh karena itu, cenderung beralasan bahwa kerangka data pembukuan pada Lembaga Keuangan Mikro telah terintegrasi dengan baik. Selanjutnya akan disajikan data dari indikator kinerja karyawan mulai dari indikator Y1.1 hingga Y3.3.

Tabel 6. Indikator Pengetahuan Karyawan (Y1.1)

Skor	Frekuensi	Persentase
1	1	0.9
2	8	7.3
3	19	17.3
4	49	44.5
5	33	30.0
Total	110	100.0

Sumber : Data diolah, 2021

Indikator Y1.1 menunjukkan bahwa karyawan memiliki pengetahuan yang

lebih mengenai *job desk* mereka sehingga mampu menyelesaikan pekerjaannya.

Hasil jawaban responden menunjukkan bahwa sebanyak 49 responden menyatakan setuju, 33 responden menyatakan sangat setuju, 19 responden menyatakan netral, 8 responden menyatakan tidak setuju dan 1 responden menyatakan sangat tidak setuju. Hasil penelitian menunjukkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian memiliki pengetahuan yang lebih mengenai *job desk* mereka sehingga pekerjaannya cepat selesai. Indikator selanjutnya disajikan melalui tabel berikut.

Tabel 7. Indikator Metode dalam Bekerja (Y1.2)

Skor	Frekuensi	Persentase
1	1	0.9
2	4	3.6
3	26	23.6
4	41	37.3
5	38	34.5
Total	110	100.0

Sumber : Data diolah, 2021

Indikator Y1.2 menunjukkan bahwa karyawan memiliki metode tersendiri untuk menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan tepat. Hasil jawaban responden menunjukkan bahwa sebanyak 41 responden menyatakan setuju, 38 responden menyatakan sangat setuju, 26 responden menyatakan netral, 4 responden menyatakan tidak setuju dan 1 responden menyatakan sangat tidak setuju. Hasil penelitian menunjukkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian memiliki metode tersendiri untuk menyelesaikan pekerjaan dengan

cepat dan tepat. Indikator selanjutnya disajikan sebagai berikut.

Tabel 8. Indikator Bekerja sesuai SOP (Y1.3)

Skor	Frekuensi	Persentase
1	1	0.9
2	4	3.6
3	32	29.1
4	32	29.1
5	41	37.3
Total	110	100.0

Sumber : Data diolah, 2021

Indikator Y1.3 menggambarkan mengenai teknik kerja karyawan yaitu karyawan selalu bekerja mengikuti SOP yang sudah ditentukan. Sebanyak 41 responden menyatakan sangat setuju, 32 responden menyatakan setuju, 32 responden menyatakan netral, 4 responden menyatakan tidak setuju dan 1 responden menyatakan sangat tidak setuju. Berdasarkan jawaban yang diberikan, maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan bekerja dengan mengikuti SOP yang berlaku di Lembaga Keuangan Mikro tersebut. Indikator selanjutnya disajikan melalui tabel berikut.

Tabel 9. Indikator Penggunaan Perangkat (Y1.4)

Skor	Frekuensi	Persentase
2	4	3.6
3	25	22.7
4	38	34.5
5	43	39.1
Total	110	100.0

Sumber : Data diolah, 2021

Indikator Y1.4 menjelaskan mengenai peralatan yang digunakan, artinya karyawan menggunakan berbagai perangkat untuk menunjang setiap pekerjaan yang dilakukan. Hasil jawaban responden menunjukkan bahwa sebanyak 43 responden menyatakan sangat setuju, 38 responden menyatakan setuju, 25 responden menyatakan netral dan 4 responden lainnya menyatakan tidak setuju. Maka dapat diketahui bahwa mayoritas responden dalam penelitian menggunakan berbagai perangkat demi menunjang setiap pekerjaannya. Sementara untuk indikator selanjutnya disajikan melalui tabel berikut.

Tabel 10. Indikator Pengalaman Kerja (Y1.5)

Skor	Frekuensi	Persentase
2	2	1.8
3	24	21.8
4	46	41.8
5	38	34.5
Total	110	100.0

Sumber : Data diolah, 2021

Indikator Y1.5 menjelaskan mengenai pengalaman karyawan, artinya karyawan memiliki pengalaman di bidang yang dijalani sekarang ini. Hasil jawaban responden menunjukkan bahwa sebanyak 38 responden menyatakan sangat setuju, 46 responden menyatakan setuju, 24 responden menyatakan netral dan 2 responden lainnya menyatakan tidak setuju. Maka dapat diketahui bahwa mayoritas responden dalam penelitian memiliki berbagai pengalaman dalam bidang pekerjaan yang dijalani saat ini.

Indikator selanjutnya disajikan melalui tabel berikut.

Tabel 11. Indikator Pelatihan Kerja (Y1.6)

Skor	Frekuensi	Persentase
2	1	0.9
3	28	25.5
4	37	33.6
5	44	40.0
Total	110	100.0

Sumber : Data diolah, 2021

Indikator Y1.6 digunakan untuk mengetahui tentang pelatihan, yaitu karyawan pernah mengikuti pelatihan untuk menunjang kemampuannya. Sebanyak 44 responden menyatakan sangat setuju, 37 responden menyatakan setuju, 28 responden menyatakan netral, dan 1 responden menyatakan tidak setuju. Berdasarkan jawaban yang diperoleh, sangat mungkin terlihat bahwa sebagian besar responden dalam ulasan ini pernah mengikuti pelatihan demi menunjang kemampuannya dalam pekerjaan. Indikator selanjutnya disajikan melalui tabel berikut.

Tabel 12. Indikator Pemecahan Masalah (Y2.1)

Skor	Frekuensi	Persentase
1	1	0.9
2	2	1.8
3	25	22.7
4	48	43.6
5	34	30.9
Total	110	100.0

Sumber : Data diolah, 2021

Indikator Y2.1 digunakan untuk mengetahui bahwa karyawan selalu berusaha untuk memahami permasalahan dalam pekerjaan dan mencari jalan keluarnya. Sebanyak 34 responden menyatakan sangat setuju, 48 responden menyatakan setuju, 25 responden menyatakan netral, 2 responden menyatakan tidak setuju dan 1 responden menyatakan sangat tidak setuju. Berdasarkan jawaban yang diperoleh, maka dapat diketahui bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini berusaha memahami permasalahan dan mencari jalan keluarnya. Indikator selanjutnya disajikan melalui tabel berikut.

Tabel 13. Indikator Beradaptasi (Y2.2)

Skor	Frekuensi	Persentase
2	6	5.5
3	29	26.4
4	36	32.7
5	39	35.5
Total	110	100.0

Sumber : Data diolah, 2021

Indikator Y2.2 digunakan untuk mengetahui penyesuaian yang dilakukan oleh karyawan, yaitu karyawan selalu berusaha untuk menyesuaikan diri baik di lingkungan divisi sendiri maupun diluar divisi. Sebanyak 39 responden menyatakan sangat setuju, 36 responden menyatakan setuju, 29 responden menyatakan netral dan 6 responden menyatakan tidak setuju.

Berdasarkan jawaban yang diperoleh, sangat mungkin terlihat bahwa sebagian besar responden dalam ulasan ini berusaha untuk menyesuaikan diri di lingkungan pekerjaannya. Indikator

selanjutnya disajikan melalui tabel berikut.

Tabel 14. Indikator Tanggung Jawab (Y2.3)

Skor	Frekuensi	Persentase
2	6	5.5
3	25	22.7
4	42	38.2
5	37	33.6
Total	110	100.0

Sumber : Data diolah, 2021

Indikator Y2.3 digunakan untuk mengetahui tanggung jawab yaitu karyawan selalu bertanggung jawab terhadap pekerjaannya sesuai dengan *job desk* yang dimiliki. Dari jawaban yang diperoleh, sebanyak 37 responden menyatakan sangat setuju, 42 responden menyatakan setuju, 25 responden menyatakan netral, dan 6 responden menyatakan tidak setuju. Berdasarkan jawaban yang diperoleh, sangat mungkin terlihat bahwa sebagian besar responden dalam ulasan ini bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang dimilikinya. Indikator selanjutnya disajikan melalui tabel berikut.

Tabel 15. Indikator Kerjasama (Y3.1)

Skor	Frekuensi	Persentase
1	1	0.9
2	5	4.5
3	21	19.1
4	45	40.9
5	38	34.5
Total	110	100.0

Sumber : Data diolah, 2021

Indikator Y3.1 digunakan untuk mengetahui aspek kerjasama, yaitu

karyawan tidak hanya mampu bekerja secara individual tetapi juga mampu bekerja dengan baik dalam sebuah tim. Dari jawaban yang diperoleh, sebanyak 38 responden menyatakan sangat setuju, 45 responden menyatakan setuju, 21 responden menyatakan netral, 5 responden menyatakan tidak setuju dan 1 responden menyatakan sangat tidak setuju. Berdasarkan jawaban yang diperoleh, maka dapat diketahui bahwa mayoritas responden mampu bekerjasama dengan karyawan lainnya. Indikator selanjutnya disajikan melalui tabel berikut.

Tabel 16. Indikator Motivasi (Y3.2)

Skor	Frekuensi	Persentase
1	1	0.9
2	4	3.6
3	27	24.5
4	35	31.8
5	43	39.1
Total	110	100.0

Sumber : Data diolah, 2021

Indikator Y3.2 digunakan untuk mengetahui aspek motivasi, yaitu karyawan bersedia untuk memotivasi rekan mereka yang terlihat *down* saat bekerja. Sebanyak 43 responden menyatakan sangat setuju, 35 responden menyatakan setuju, 27 responden menyatakan netral, 4 responden menyatakan tidak setuju dan 1 responden menyatakan sangat tidak setuju. Berdasarkan jawaban yang diperoleh, maka dapat diketahui bahwa mayoritas responden akan memotivasi rekan kerjanya yang terlihat *down* saat bekerja. Indikator selanjutnya disajikan melalui tabel berikut.

Tabel 17. Indikator Negosiasi (Y3.3)

Skor	Frekuensi	Persentase
2	4	3.6
3	26	23.6
4	33	30.0
5	47	42.7
Total	110	100.0

Sumber : Data diolah, 2021

Indikator Y3.3 digunakan untuk mengetahui aspek negosiasi, yaitu karyawan mampu melakukan negosiasi dengan baik. Dari jawaban yang

diperoleh, sebanyak 47 responden menyatakan sangat setuju, 33 responden menyatakan setuju, 26 responden menyatakan netral, dan 4 responden menyatakan tidak setuju. Berdasarkan jawaban yang diperoleh, maka dapat diketahui bahwa mayoritas responden mampu melakukan negosiasi.

Analisis data Uji Validitas

Berikut ini adalah nilai stacking eksternal dari setiap marker pada variabel eksplorasi.

Tabel 18. Validitas Konvergen

Variabel	Indikator	Outer Loading
Sistem Informasi Akuntansi (X)	X1.1	0,771
	X1.2	0,885
	X1.3	0,808
	X1.4	0,835
Kinerja Karyawan (Y)	Y1.1	0,828
	Y1.2	0,810
	Y1.3	0,826
	Y1.4	0,860
	Y1.5	0,801
	Y1.6	0,771
	Y2.1	0,795
	Y2.2	0,856
	Y2.3	0,874
	Y3.1	0,865
	Y3.2	0,931
	Y3.3	0,867

Sumber : Data diolah, 2021

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa masing-masing indikator dari variabel penelitian seluruhnya memiliki nilai *outer loading* lebih besar dari 0,7. Sehingga seluruh indikator dalam penelitian ini dinyatakan layak atau valid untuk digunakan.

Suatu indikator akan dinyatakan memenuhi validitas diskriminan apabila nilai *cross loading* pada variabel lebih besar dari variabel lain. Disajikan nilai *cross loading* dari kedua variabel dalam penelitian.

Tabel 19. Cross Loading

Indikator	Sistem Informasi Akuntansi	Kinerja Karyawan
X1.1.	0,771	0,744
X1.2.	0,885	0,847
X1.3.	0,808	0,805
X1.4.	0,835	0,766
Y1.1.	0,783	0,828
Y1.2.	0,755	0,810
Y1.3.	0,813	0,826
Y1.4	0,828	0,860
Y1.5	0,769	0,801
Y1.6	0,756	0,771
Y2.1	0,779	0,795
Y2.2	0,811	0,856
Y2.3	0,846	0,874
Y3.1	0,819	0,865
Y3.2	0,884	0,931
Y3.3	0,824	0,867

Sumber : Data diolah, 2021

Hasil pengujian terhadap tabel, bahwa setiap pointer pada variabel pengujian memiliki nilai cross stacking besar pada faktor strukturnya dibandingkan dengan nilai cross stacking pada variabel yang berbeda. faktor. Dilihat hasilnya, cenderung bahwa penanda yang ada memiliki legitimasi diskriminan yang besar dalam menggabungkan faktor-faktor tertentu.

Selain melihat nilai *cross loading*-nya, validitas diskriminan juga dapat diketahui melalui metode lainnya yaitu dengan melihat nilai *Average Variant Extracted* (AVE) untuk masing-masing indikator. Alasan menentukan pilihan adalah jika nilainya AVE yang dihasilkan lebih besar dari 0,5 maka dinyatakan valid. Adapun hasil AVE dari model ini disajikan sebagai berikut:

Tabel 20. Average Variant Extracted (AVE)

Variabel	AVE
Sistem Informasi Akuntansi (X)	0,682
Kinerja Karyawan (Y)	0,708

Sumber : Data diolah, 2021

Berdasarkan informasi yang disajikan dalam tabel, diketahui bahwa nilai AVE dari variabel kerangka data pembukuan dan pelaksanaan pekerja dalam hal ini konsentrasinya bernilai AVE lebih besar dari 0,5, khususnya 0,682 dan 0,708, secara terpisah. Oleh karena itu, dapat diungkapkan dengan sangat baik bahwa setiap faktor telah melewati penilaian legitimasi yang diskriminatif.

Uji Reabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah instrumen dapat dipercaya atau dapat menghasilkan *output* yang sama secara konsisten pada sampel yang sama meskipun dalam berbagai waktu. Uji ketergantungan akan dilakukan dengan melihat nilai *Cronbach's Alpha* dari setiap variabel. Adapun nilai *Cronbach's Alpha* yang dihasilkan disajikan melalui tabel berikut ini.

Tabel 21. Nilai Cronbach's Alpha

Variabel	Cronbach's Alpha
Sistem Informasi Akuntansi (X)	0,844
Kinerja Karyawan (Y)	0,962

Sumber : Data diolah, 2021

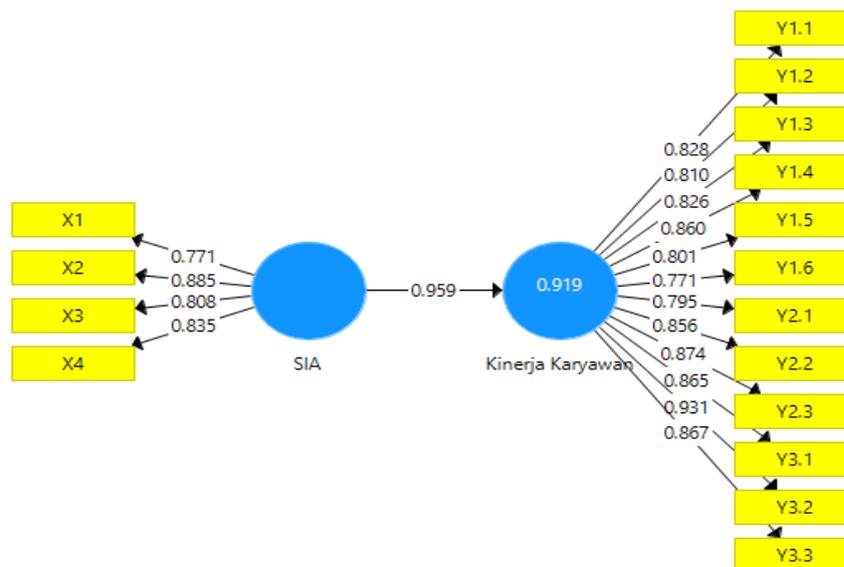
Dasar pengambilan keputusan dari uji ini adalah jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6 maka instrumen dianggap reliabel. Merujuk pada hasil uji yang disajikan dalam Tabel 25, perhatikan itu kedua

faktor-faktor dalam penelitian ini memiliki Cronbach's Alpha. > dari 0,6 menghargai dengan tujuan agar bisa dinyatakan jika instrumen penelitian untuk mengukur variabel tersebut adalah reliabel.

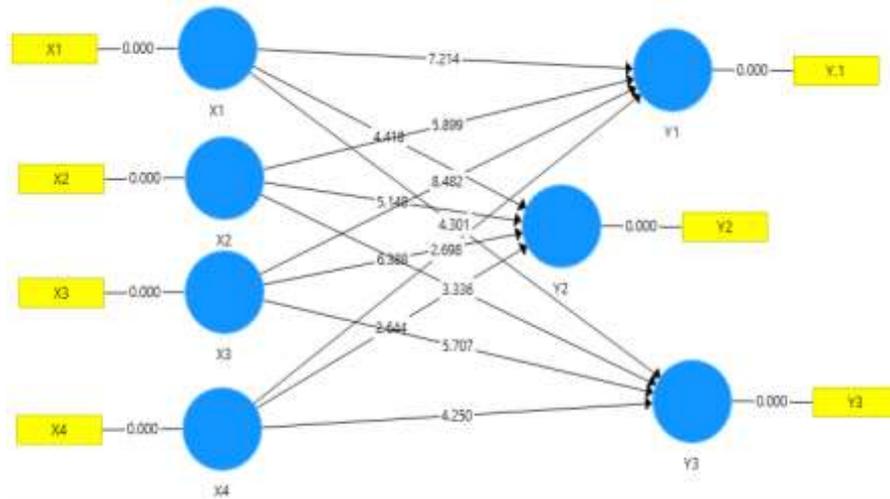
Uji reliabilitas dengan *Cronbach's Alpha* tersebut dapat diperkuat dengan menggunakan reliabilitas komposit (*composite reliability*). Suatu variabel dapat dikatakan memenuhi kualitas tak tergoyahkan komposit jika memiliki nilai ketergantungan komposit > 0,6. Berikutnya adalah nilai ketergantungan gabungan dari setiap faktor yang digunakan dalam tinjauan.

Analisis Jalur

Analisis jalur atau cara investigasi adalah strategi untuk membedah keadaan dan hubungan hasil logis banyak relaps jika variabel independensi mempengaruhi variabel dependen. Efek samping dari cara penyelidikan dalam penelitian ini ditunjukkan dalam garis besar terlampir.



Gambar 1. Hasil Analisis Jalur Variabel Sistem Informasi Akuntansi dan Kinerja Karyawan



Gambar 2. Hasil Analisis Jalur Antar Indikator

Uji Hipotesis

Melihat konsekuensi dari penanganan informasi yang dilakukan para ilmuwan, hasil dimanfaatkan guna menjawab spekulasi dalam ulasan. Dalam tinjauan ini, pengujian teori akan diselesaikan dengan melihat nilai pengukuran T dan nilai P. Berikutnya adalah konsekuensi dari pengujian teori.

Tabel 22. Uji hipotesis

Hipotesis	T Statistik	P Values
X -> Y	134,843	0,000

Sumber : Data diolah, 2021

Berdasarkan hasil uji hipotesis tersebut, dapat diketahui bahwa nilai p values yang dihasilkan adalah 0,000 lebih kecil dari 0,05 dan nilai T statistik sebesar $134,843 > T \text{ tabel } (1,981967)$. Hasil ini menunjukkan bahwa kerangka data pembukuan secara signifikan mempengaruhi eksekusi representatif, jadi bisa disimpulkan bahwa spekulasi dalam penelitian ini diakui.

Mengingat konsekuensi dari tes yang telah dilakukan, disadari bahwa kerangka data pembukuan sangat

berpengaruh terhadap pelaksanaan representatif pada Lembaga Keuangan Mikro di Lampung Selatan, sehingga teori yang dikemukakan dalam tinjauan ini diakui. Efek samping dari penelitian ini menunjukkan bahwa kerangka data pembukuan berperan penting dalam bekerja dengan perwakilan untuk menangani pertukaran moneter sehingga menjadi laporan keuangan yang dibutuhkan oleh individu yang terlibat secara dekat. Kemudahan ini kemudian akan mendorong kinerja karyawan yang ada di sebuah organisasi.

Temuan ini sesuai dengan temuan yang diarahkan (Melasari, 2017) yang melakukan penelitian pada Perbankan di Tembilah, di mana hasil penelitiannya menunjukkan jika SIA berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, selain itu juga sejalan dengan penelitian Dita & Putra (2016) yang melakukan penelitian di BPR Kabupaten Karangasem, hasil penelitiannya juga menunjukkan jika SIA berpengaruh signifikan terhadap eksekusi pekerja.

Penyediaan kerangka data pembukuan adalah salah satu bentuk

dukungan perusahaan untuk menjalankan kegiatan operasionalnya. Hal ini akan mendatangkan keuntungan dari segi efisiensi dan efektivitas karena pekerjaan jadi lebih cepat dan akurat. Sementara kinerja karyawan sangat mempengaruhi keberhasilan sebuah perusahaan.

Setiap karyawan akan dituntut untuk mampu menyelesaikan berbagai tugasnya dengan cepat dan tepat dengan bantuan dari sistem informasi akuntansi sehingga menghasilkan output data yang sifatnya handal misalnya terbebas dari gangguan dan lengkap yaitu data-data penting yang dibutuhkan pengguna dapat dihasilkan dari sistem Penggunaan SIA dalam organisasi akan membantu jalannya kegiatan operasional perusahaan. Perwakilan yang menggunakan kerangka data pembukuan dalam pekerjaannya akan lebih mudah dan cepat dalam menyelesaikan pekerjaannya dibandingkan dengan karyawan yang bekerja secara manual. Bekerja dengan melibatkan sistem informasi akuntansi akan hemat waktu akan banyak pekerjaan yang mampu diselesaikan secara *ontime*.

Oleh sebab itu, maka sistem informasi akuntansi dalam sebuah perusahaan ialah *factor* yang penting untuk mendorong eksekusi pekerja. Semakin baik kerangka data pembukuan, klien kerangka data pembukuan akan merasa dimudahkan untuk melakukan pekerjaan sehingga akan meningkatkan kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Mengingat efek lanjutan dari tinjauan, sangat mungkin beralasan bahwa kerangka data pembukuan

mempengaruhi signifikan terhadap cara kerja pegawai pada Lembaga Keuangan Mikro di Lampung Selatan.

Dalam studi memiliki beberapa kendala mungkin mempengaruhi hasil dalam penelitian. Adapun hambatan tersebut adalah penelitian hanya terfokus pada Lembaga Keuangan Mikro saja dan tidak melibatkan jenis usaha lainnya serta hanya mencakup wilayah Lampung Selatan, tidak mencakup wilayah yang lebih luas, peneliti hanya menggunakan satu variabel independen untuk menjelaskan fenomena kinerja karyawan, sementara masih ada faktor lainnya diluar penelitian yang mempengaruhi kinerja karyawan, penelitian dilakukan selama masa pandemi sehingga peneliti tidak dapat melakukan observasi langsung ke Lembaga Keuangan Mikro dan menggunakan kuesioner *online* untuk mendukung penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Angelica, D. (2009). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Assagaf, S. C., dan Dotulong L. O. H. (2015). Pengaruh Disiplin, Motivasi, dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis, dan Akuntansi*, 3 (2), 639-649
- Astuti, N. M. M., dan Dharmadiaksa, I. B. (2014). Pengaruh efektivitas penerapan sistem informasi akuntansi, pemanfaatan, dan kesesuaian tugas pada kinerja karyawan. *E-Jurnal Akuntansi*, 9 (2), 373-384.
- Borhan, O., & Bader, O. (2018). Investigating the Impact of

- Accounting Information System on The Profitability of Jordanian Banks. *Research Journal of Finance and Accounting*, 9(18), 110-118
- Dita, M. A. & Putra, I. W. (2016). Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Integritas Karyawan Sebagai Variabel Pemoderasi. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 15(1), 614-640
- Maesaroh, S. & Sopian, D. (2018). Pengaruh Pemanfaatan dan Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Sains Manajemen & Akuntansi*, 10(1), 9-20.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Pt Remaja Rosdakarya.
- Melasari, R. (2017). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Integritas Karyawan Sebagai Variabel Pemoderasi Pada Perbankan di Tembilahan. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan*, 6(1), 1-15
- Otoritas Jasa Keuangan. (2020). Direktori Lembaga Keuangan Mikro November 2020. Diakses Melalui <https://www.ojk.go.id/id/kanal/iknb/data-dan-statistik/direktori-lkm/pages/direktori-lembaga-keuangan-mikro-november-2020.aspx> Pada 19 Desember 2020.
- Radars Lampung Selatan. (2020). Dinas Koperasi Akan Bina LKM DAPM. Diakses Melalui <https://www.radarlamsel.com/dinas-koperasi-akan-bina-lkm-dapm/> diakses pada Juni 2022
- Republika. (2020). LIPI: Kinerja LPM Turun di Masa Pandemi. Diakses Melalui <https://m/republika.co.id/amp/qi4wke457> diakses pada Juni 2022.
- Rizaldi, F., & Suryono, B. (2015). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan CV Teguh Karya Utama Surabaya. *Jurnal Ilmu & Riset Akuntansi*, 4(10), 1-18.
- Silaen, S. (2018). *Metodologi Penelitian Sosial Untuk Penulisan Skripsi dan Tesis*. Bogor: Penerbit In Media
- Sopian, D., dan Suwartika, W. (2019). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan. *JSMA: Jurnal Sains Manajemen & Akuntansi*, 9 (2), 40-53.
- Wartono, T. (2017). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Majalah Mother and Baby). *Kreatif: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 4(2), 41-55