

## **BAB IV**

### **HASIL DAN ANALISIS**

#### **4.1. Karakteristik Responden**

Pada penelitian ini responden yang menjadi subjek penelitian adalah seluruh manajer yang bekerja di hotel berbintang tiga sampai lima di Semarang. Setelah melalui proses penyebaran kuesioner ke berbagai hotel yang ada di Semarang sejak tanggal 10 Desember 2018. Penulis menyebarkan 50 kuesioner serta dapat memperoleh pengembalian kuesioner sebanyak 48 kuesioner dari 6 hotel karena terdapat 2 buah kuesioner yang tidak kembali.

Beberapa hotel tidak dapat termasuk dalam sampel dikarenakan tidak adanya respon ketika penulis melakukan konfirmasi dan adanya beberapa hotel yang menolak untuk penulis dapat melakukan survei/ penyebaran kuesioner.

**Tabel 4.1. Tabel Data Pengembalian Kuesioner**

No.	Nama Hotel	Kuesioner yang Dikirimkan	Kuesioner yang Kembali
1.	Hotel Neo	9	9
2.	Hotel Dafam	8	8
3.	Hotel Grand Edge	7	7
4.	Hotel Santika Premiere	8	7
5.	Hotel Aston Inn	9	9
6.	Hotel Fave	9	8
	Total	50	48

Sumber: Data primer diolah, 2019

Dalam 48 kuesioner yang telah kembali tersebut, terdapat 2 responden yang tidak memenuhi persyaratan pengujian dikarenakan lama bekerja yang kurang dari 1 tahun sehingga menyebabkan jumlah responden yang dapat penulis teliti yakni sebanyak 46 orang responden.

#### **4.2. Gambaran Umum Responden**

Gambaran umum responden pada penelitian ini menjelaskan mengenai gender, usia, pendidikan, jabatan, dan lama bekerja.

**Tabel 4.2. Gender**

<b>Gender</b>				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid laki-laki	30	65.2	65.2	65.2
Perempuan	16	34.8	34.8	100.0
Total	46	100.0	100.0	

Sumber: Data primer diolah, 2019

Dalam data tersebut diketahui bahwa Jenis kelamin 46 responden karyawan hotel Semarang yang telah memenuhi syarat penelitian yaitu terdapat 30 orang karyawan laki-laki (65%) dan terdapat 16 orang karyawan perempuan (35%). Perhitungan diatas menunjukkan bahwa kebanyakan responden pada penelitian ini berjenis kelamin laki-laki.

**Tabel 4.3. Usia**

<b>Usia</b>				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 20-30	12	26.1	26.1	26.1
31-40	19	41.3	41.3	67.4
41-50	14	30.4	30.4	97.8
>50	1	2.2	2.2	100.0
Total	46	100.0	100.0	

Sumber: Data primer diolah, 2019

Usia karyawan hotel di Semarang yang telah memenuhi syarat penelitian yakni terdapat 12 orang (26%) yang berusia 20-30 tahun, 19 orang (41%) yang berusia 31-40 tahun, 14 orang (30%) yang berusia 41-50 tahun serta terdapat 1 orang (2%) yang

berusia lebih dari 50 tahun. Dapat penulis simpulkan bahwa kebanyakan responden memiliki umur berkisar 31-40 tahun.

**Tabel 4.4. Pendidikan**

**Pendidikan**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMA/ sederajat	8	17.4	17.4	17.4
D3	21	45.7	45.7	63.0
S1	13	28.3	28.3	91.3
Lainnya	4	8.7	8.7	100.0
Total	46	100.0	100.0	

Sumber: Data primer diolah, 2019

Gelar pendidikan yang dimiliki oleh karyawan hotel yang menjadi responden dalam penelitian ini cukuplah beragam. Terdapat 21 orang (45%) karyawan yang bergelar D3, 13 orang (28%) karyawan yang bergelar S1, 8 orang (17%) karyawan yang bergelar SMA/ sederajat, serta 4 orang (9%) karyawan yang memiliki gelar lainnya seperti D1 dan D4. Jumlah gelar pendidikan yang paling banyak dimiliki oleh responden dalam penelitian ini yakni gelar D3.

**Tabel 4.5. Jabatan**

		Jabatan			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	general manajer	8	17.4	17.4	17.4
	front office	4	8.7	8.7	26.1
	food and baverage	10	21.7	21.7	47.8
	Accounting	6	13.0	13.0	60.9
	sales marketing	5	10.9	10.9	71.7
	Engineering	4	8.7	8.7	80.4
	Housekeeper	3	6.5	6.5	87.0
	Hrd	4	8.7	8.7	95.7
	It	1	2.2	2.2	97.8
	Operasional	1	2.2	2.2	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

Sumber: Data primer diolah, 2019

Pada penelitian ini penulis menyebarkan kuesioner kepada setiap manajer yang ada di setiap divisi hotel. Oleh karena itu penulis mengklasifikasikan jabatan menjadi 10 bagian yang merupakan divisi dari setiap hotel yang ada. Dari data tersebut dapat diketahui bahwa jumlah manajer yang paling banyak adalah manajer dari divisi *food and baverage* berjumlah 10 orang (22%), kemudian *general manajer* yang berjumlah 8 orang (17%). Pada divisi *accounting* terdapat 6 manajer (13%) yang menjadi narasumber peneliti, sedangkan pada divisi sales marketing terdapat 5 manajer (11%). Pada divisi *engineering* dan *HRD* berjumlah sama yakni 4 orang (9%) di tiap divisi tersebut, sedangkan pada divisi Housekeeper terdapat 3 (7%) manajer, dan untuk divisi IT dan operasional terdapat 1 manajer (2%).

**Tabel 4.6. Lama Bekerja**

		lama kerja			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-3 tahun	13	28.3	28.3	28.3
	4-6 tahun	15	32.6	32.6	60.9
	> 6 tahun	18	39.1	39.1	100.0
Total		46	100.0	100.0	

Sumber: Data primer diolah, 2019

Lama bekerja Manajer hotel di Semarang yang menggunakan Sistem Informasi Akuntansi dalam penelitian ini, terdapat paling banyak manajer yang bekerja selama lebih dari 6 tahun yakni 18 orang (40%). Manajer yang bekerja kurang lebih selama 4-6 tahun ada 15 orang (33%), dan manajer yang bekerja selama 1-3 tahun terdapat 13 orang (28%). Dari perhitungan diatas dapat disimpulkan bahwa responden pada penelitian ini paling banyak bekerja selama 6 tahun lebih.

#### **4.3. Uji Kualitas Data**

Uji kualitas data digunakan untuk meninjau terlebih dahulu ketepatan dan keandalan kuesioner yang telah disebar dan menghasilkan data, data yang diperoleh sebaiknya diuji validitas dan reliabilitasnya terlebih dahulu sebelum melakukan pengolahan data yang lebih mendalam. Hal ini wajib dilakukan peneliti agar peneliti dapat terlebih dahulu memilah data mana yang dapat diolah dan sesuai dengan kriteria yang ditentukan serta data mana yang harusnya dibuang (Murniati et al., 2013).

### 4.3.1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Model pengujian *Cronbach Alpha* dapat secara sekaligus menunjukkan validitas dan reliabilitas dari setiap kuesioner yang digunakan. Dalam model pengujian *Cronbach Alpha* indikator pertanyaan dikatakan valid ketika indikator tersebut memiliki nilai *Cronbach Alpha if item Deleted* yang lebih kecil dari nilai *Cronbach Alpha instrument* dan nilai reliabilitas indikator diklasifikasikan menjadi 5 tingkatan, yakni reliabilitas sempurna ketika nilai cronbach alpha  $> 0,9$ , reliabilitas tinggi ketika nilai cronbach alpha  $0,7 - 0,9$ , reliabilitas moderat ketika nilai cronbach alpha  $0,5 - 0,7$ , dan reliabilitas rendah ketika nilai cronbach alpha  $< 0,5$ . Semakin tinggi tingkat reliabilitas maka hasil tes semakin mampu mencapai sasarannya (Murniati et al., 2013).

**Tabel 4.7. Uji validitas efektivitas Sistem Informasi Akuntansi (X1)**

	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Keterangan Validitas
EFEK_1	.620	.499	VALID
EFEK_2	.620	.587	VALID
EFEK_3	.620	.590	VALID
EFEK_4	.620	.520	VALID

Sumber: Data primer diolah, 2019

Terdapat empat pertanyaan tentang efektivitas SIA, yaitu efek\_1, efek\_2, efek\_3, efek\_4. Pada hasil *output* tersebut dapat kita ketahui bahwa seluruh indikator

pertanyaan pada variabel efektivitas memiliki nilai *Cronbach Alpha if item Deleted* yang lebih kecil dari nilai *Cronbach Alpha Instrument* yaitu lebih kecil dari 0,620. Sehingga dapat dikatakan bahwa keempat indikator pertanyaan tersebut telah valid (Murniati et al., 2013).

**Tabel 4.8. Uji reliabilitas efektivitas Sistem Informasi Akuntansi (X1)**

	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	Range Cronbach Alpha	Keterangan Tingkat Reliabilitas
EFEK_1	.620	0,5 – 0,7	Reliabilitas Moderat
EFEK_2	.620	0,5 – 0,7	Reliabilitas Moderat
EFEK_3	.620	0,5 – 0,7	Reliabilitas Moderat
EFEK_4	.620	0,5 – 0,7	Reliabilitas Moderat

Sumber: Data primer diolah, 2019

Terdapat empat pertanyaan tentang efektivitas SIA, yaitu efek\_1, efek\_2, efek\_3, efek\_4. Dari hasil output terlihat bahwa seluruh indikator efek\_1 sampai efek\_4 memiliki nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,620. Sehingga dapat disimpulkan bahwa dengan tingkat reliabilitas sebesar 0,620 keempat pertanyaan tersebut memiliki tingkat reliabilitas yang moderat, dikarenakan nilai 0,620 termasuk dalam range nilai *cronbach alpha* yang moderat 0,5- 0,7. Dengan semakin tingginya tingkat reliabilitas maka dapat dikatakan bahwa instrument semakin handal (Murniati et al., 2013).



**Tabel 4.9. Uji validitas keahlian Pengguna Sistem Informasi Akuntansi (X2)**

	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Keterangan Validitas
AHLI_1	.699	.634	VALID
AHLI_2	.699	.622	VALID
AHLI_3	.699	.620	VALID
AHLI_4	.699	.690	VALID
AHLI_5	.699	.665	VALID

Sumber: Data primer diolah, 2019

Terdapat lima pertanyaan tentang keahlian pengguna atas SIA, yaitu ahli\_1, ahli\_2, ahli\_3, ahli\_4, ahli\_5. Pada hasil output tersebut dapat kita ketahui bahwa seluruh indikator pertanyaan pada variabel keahlian pengguna Sistem Informasi Akuntansi memiliki nilai *Cronbach Alpha if item Deleted* yang lebih kecil dari nilai *Cronbach Alpha Instrument* yaitu lebih kecil dari 0,699, sehingga kelima pertanyaan tersebut dapat dikatakan valid (Murniati et al., 2013).

**Tabel 4.10. Uji reliabilitas keahlian Pengguna Sistem Informasi Akuntansi (X2)**

	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	Range Cronbach Alpha	Keterangan Tingkat Reliabilitas
AHLI_1	.699	0,5 – 0,7	Reliabilitas Moderat
AHLI_2	.699	0,5 – 0,7	Reliabilitas Moderat
AHLI_3	.699	0,5 – 0,7	Reliabilitas Moderat
AHLI_4	.699	0,5 – 0,7	Reliabilitas Moderat
AHLI_5	.699	0,5 – 0,7	Reliabilitas Moderat

Sumber: Data primer diolah, 2019

Terdapat lima pertanyaan tentang keahlian pengguna atas SIA, yaitu ahli\_1, ahli\_2, ahli\_3, ahli\_4, ahli\_5. Dari hasil output terlihat bahwa seluruh indikator ahli\_1 sampai ahli\_5 memiliki nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,699. Sehingga dapat disimpulkan bahwa dengan tingkat reliabilitas sebesar 0,699 kelima pertanyaan tersebut memiliki tingkat reliabilitas yang moderat, dikarenakan nilai 0,699 termasuk dalam range nilai *cronbach alpha* yang moderat 0,5- 0,7. Dengan semakin tingginya tingkat reliabilitas maka dapat dikatakan bahwa instrument semakin handal (Murniati et al., 2013).

**Tabel 4.11. Uji validitas pertanyaan kepercayaan pengguna atas Sistem**

**Informasi Akuntansi (X3)**

	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Keterangan Validitas
PERCAYA _1	.897	.881	VALID
PERCAYA _2	.897	.857	VALID
PERCAYA _3	.897	.845	VALID
PERCAYA _4	.897	.878	VALID
PERCAYA _5	.897	.912	TIDAK VALID

Sumber: Data primer diolah, 2019

Terdapat lima pertanyaan dalam menilai kepercayaan pengguna atas SIA, yaitu percaya\_1, percaya\_2, percaya\_3, percaya\_4, percaya\_5. Dari hasil output terlihat bahwa seluruh indikator percaya\_1 sampai percaya\_4 memiliki nilai *Cronbach's Alpha if Item Deleted* lebih kecil dari nilai *Cronbach's Alpha Instrument*, yaitu lebih kecil dari 0,897. Sedangkan pada pertanyaan percaya\_5 tidak valid karena memiliki nilai *Cronbach's Alpha if Item Deleted* lebih besar dari nilai *Cronbach's Alpha Instrument*, yaitu lebih besar dari 0,897 Oleh karena itu pertanyaan percaya\_5 harus dibuang dari data yang diuji. Berikut adalah hasil uji validitas setelah pertanyaan percaya\_5 dibuang.

**Tabel 4.12. Uji validitas pertanyaan kepercayaan pengguna atas Sistem Informasi Akuntansi (X3), setelah percaya\_5 dihilangkan**

	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Keterangan Validitas
PERCAYA _1	.912	.905	VALID
PERCAYA _2	.912	.875	VALID
PERCAYA _3	.912	.846	VALID
PERCAYA _4	.912	.908	VALID

Sumber: Data primer diolah, 2019

Setelah dilakukan pengobatan, terdapat empat pertanyaan tentang kepercayaan pengguna atas SIA, yaitu percaya\_1, percaya\_2, percaya\_3, percaya\_4. Pada hasil output tersebut dapat kita ketahui bahwa seluruh indikator pertanyaan pada variabel kepercayaan pengguna atas Sistem Informasi Akuntansi memiliki nilai *Cronbach Alpha if item Deleted* yang lebih kecil dari nilai *Cronbach Alpha Instrument* yaitu lebih kecil dari 0,912, sehingga keempat pertanyaan tersebut dapat dikatakan telah valid (Murniati et al., 2013).

**Tabel 4.13. Uji reliabilitas pertanyaan kepercayaan pengguna atas Sistem Informasi Akuntansi (X3), setelah percaya\_5 dihilangkan**

	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	Range Cronbach Alpha	Keterangan Tingkat Reliabilitas
PERCAYA_1	.912	> 0,9	Reliabilitas Sempurna
PERCAYA_2	.912	> 0,9	Reliabilitas Sempurna
PERCAYA_3	.912	> 0,9	Reliabilitas Sempurna
PERCAYA_4	.912	> 0,9	Reliabilitas Sempurna

Sumber: Data primer diolah, 2019

Terdapat empat pertanyaan tentang kepercayaan pengguna atas Sistem Informasi Akuntansi, yaitu percaya\_1, percaya\_2, percaya\_3, percaya\_4. Dari hasil output terlihat bahwa seluruh indikator percaya\_1 sampai percaya\_4 memiliki nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,912. Sehingga dapat disimpulkan bahwa dengan tingkat reliabilitas sebesar 0,912 keempat pertanyaan tersebut memiliki tingkat reliabilitas yang sempurna, dikarenakan nilai 0,912 termasuk dalam range nilai *cronbach alpha*

yang sempurna lebih dari 0,9. Dengan semakin tingginya tingkat reliabilitas maka dapat dikatakan bahwa instrument semakin handal (Murniati et al., 2013).

**Tabel 4.14. Uji validitas pertanyaan kinerja karyawan**

	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Keterangan Validitas
KINERJA_1	.892	.865	VALID
KINERJA_2	.892	.880	VALID
KINERJA_3	.892	.857	VALID
KINERJA_4	.892	.858	VALID
KINERJA_5	.892	.870	VALID

Sumber: Data primer diolah, 2019

Terdapat lima pertanyaan tentang kinerja karyawan, yaitu kinerja\_1, kinerja\_2, kinerja\_3, kinerja\_4, kinerja\_5. Pada hasil output tersebut dapat kita ketahui bahwa seluruh indikator pertanyaan pada variabel kinerja karyawan memiliki nilai *Cronbach Alpha if item Deleted* yang lebih kecil dari nilai *Cronbach Alpha Instrument* yaitu lebih kecil dari 0,892, sehingga kelima pertanyaan tersebut dapat dikatakan valid (Murniati et al., 2013).

**Tabel 4.15. Uji reliabilitas pertanyaan kinerja karyawan**

	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	Range Cronbach Alpha	Keterangan Tingkat Reliabilitas
KINERJA_1	.892	0,7 – 0,9	Reliabilitas Tinggi
KINERJA_2	.892	0,7 – 0,9	Reliabilitas Tinggi
KINERJA_3	.892	0,7 – 0,9	Reliabilitas Tinggi
KINERJA_4	.892	0,7 – 0,9	Reliabilitas Tinggi
KINERJA_5	.892	0,7 – 0,9	Reliabilitas Tinggi

Sumber: Data primer diolah, 2019

Terdapat lima pertanyaan dalam menilai kinerja karyawan, yaitu kinerja\_1, kinerja\_2, kinerja\_3, kinerja\_4, kinerja\_5. Dari hasil output terlihat bahwa seluruh indikator kinerja\_1 sampai kinerja\_5 memiliki nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,892. Sehingga dapat disimpulkan bahwa dengan tingkat reliabilitas sebesar 0,892 kelima pertanyaan tersebut memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi, dikarenakan nilai 0,892 termasuk dalam range nilai *cronbach alpha* yang tinggi 0,7-0,9. Semakin tingginya nilai *cronbach alpha* maka tingkat reliabilitas data akan semakin baik dan instrumen menjadi semakin handal.

#### 4.4. Uji Asumsi Klasik

Asumsi yang mendasari model asumsi klasik yakni menggunakan *Ordinary Least Square* (OLS) untuk memperoleh hasil yang BLUE (*Best Linear Unbiased Estimator*). Terdiri dari spesifikasi model regresi yang benar, model regresi yang linear, *error term* berdistribusi normal, homokedasitas haruslah tetap untuk semua penelitian, tidak ada autokorelasi, serta terbebas dari adanya unsur multikolinearitas yang sempurna (Murniati et al., 2013).

##### 4.4.1. Uji Normalitas

Pengujian normalitas dilakukan untuk dapat mengetahui apakah data yang akan kita gunakan untuk menguji hipotesis merupakan data empirik yang memenuhi hakikat *naturalistic*. Hakikat naturalistik yakni ketika suatu gejala atau fenomena berlangsung secara wajar. Pengujian normalitas pada penelitian ini menggunakan kolmogorov-smirnov atas Standardize Residual (Murniati et al., 2013).



**Tabel 4.16. Hasil Uji Normalitas**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Standardized Residual
N		46
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.96609178
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.155
	Positive	.128
	Negative	-.155
Test Statistic		.155
Asymp. Sig. (2-tailed)		.007 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data primer diolah, 2019

Dengan melihat nilai Asymp. Sig (2-tailed) bernilai  $0,007 < 0,05$  sehingga menyebabkan distribusi residual tidak normal, sehingga perlu dilakukan pengobatan dengan membuang *outlier*. Hasil setelah membuang outlier adalah data yang normal sebagai berikut.

**Tabel 4.17. Hasil Uji Normalitas Setelah Membuang Outlier**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Standardized Residual
N		41
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.96176920
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.134
	Positive	.134
	Negative	-.082
Test Statistic		.134
Asymp. Sig. (2-tailed)		.062 <sup>a</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data primer diolah, 2019

Hasilnya menunjukkan bahwa nilai signifikansi 0,062 lebih besar dari 0,05. Oleh karena itu residual telah terdistribusi dengan normal.

#### 4.4.2. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas perlu dilakukan ketika adanya keragaman variabel independen bervariasi pada data yang kita miliki. Jika keragaman error pada tiap sampelnya tidak bersifat konstan maka data dapat bersifat heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas pada penelitian ini dilakukan dengan uji Glejser (Murniati et al., 2013).

**Tabel 4.18. Hasil Uji Heterokedastisitas**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.381	3	.127	.604	.617 <sup>b</sup>
	Residual	7.789	37	.211		
	Total	8.170	40			

a. Dependent Variable: abs\_res

b. Predictors: (Constant), tot\_percaya, tot\_ahli, tot\_efek

Sumber: Data primer diolah, 2019

Dengan melihat nilai *Sig* pada tabel anova, dapat kita ketahui bahwa output dalam penelitian ini memiliki nilai signifikansi 0, 617 lebih besar dari 0,05 artinya variabel independen tidak berpengaruh signifikan pada *absolute standardized residual*, sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat heterokedastisitas.

#### **4.4.3. Uji Multikolinearitas**

Multikolineritas dapat dideteksi dengan menghitung koefisien korelasi ganda serta membandingkannya dengan koefisien korelasi antar variabel bebas. Dengan adanya multikolinearitas dalam suatu variabel dapat menyebabkan regresi menyimpang secara besar atau tidak efisien Gujarati (2012) dalam (Murniati et al, 2013).

**Tabel 4.19. Hasil Uji Multikolinearitas**

Model	Tolerance	Batas Tolerance	VIF	Batas VIF	Keterangan
tot_efek	.609	< 1	1.642	< 10	LULUS
tot_ahli	.869	< 1	1.151	< 10	LULUS
tot_percaya	.556	< 1	1.799	< 10	LULUS

Sumber: Data primer diolah, 2019

Dari tabel *Coefficient* dapat kita ketahui bahwa nilai *Tolerance* dalam *Collinearity Statistics* lebih kecil dari 1 serta tidak ada nilai VIF yang lebih dari 10. Sehingga dapat penulis simpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak terdapat masalah multikolinearitas.

#### 4.5. Deskriptif Statistik

Deskriptif statistik sangat penting dilakukan dalam sebuah penelitian karena berguna untuk dapat menganalisis tanggapan dari responden terhadap setiap item indikator pertanyaan yang ada di dalam sebuah kuesioner. Peneliti akan menganalisis berdasarkan nilai rata-rata per variabel dan mengelompokkannya kedalam 3 kategori sebagai berikut :

Rendah = 1 – 2,33

Sedang = 2,34 – 3,66

Tinggi = 3,67 – 5

Interval kategori diatas diperoleh dari perhitungan berikut:

Interval = ( Nilai maksimal - Nilai minimal )

Jumlah kategori

=  $\frac{(5 - 1)}{3}$

= 1,33

Nilai maksimal dan minimal dalam perhitungan interval diatas diperoleh dari nilai skor skala *likert*, dimana diketahui skor maksimal dalam skala *likert* adalah 5 dan skor minimal adalah 1 (Murniati et al, 2013).

**Tabel 4.20. Hasil Pengujian Deskriptif Variabel Efektivitas Sistem Informasi**

**Akuntansi**

Variabel	Kisaran	Kisaran	Empiris	Range Kategori			Keterangan
	Teoritis	Empiris		Rendah	Sedang	Tinggi	
<b>Efek_1</b>	1-5	4-5	4.195	1-2,33	2,34-3,66	3,67-5	TINGGI
<b>Efek_2</b>	1-5	4-5	4.39	1-2,33	2,34-3,66	3,67-5	TINGGI
<b>Efek_3</b>	1-5	4-5	4.268	1-2,33	2,34-3,66	3,67-5	TINGGI
<b>Efek_4</b>	1-5	4-5	4.10	1-2,33	2,34-3,66	3,67-5	TINGGI
<b>Rata-rata</b>			<b>4.238</b>				<b>TINGGI</b>

Sumber: Data primer diolah, 2019

Kisaran empiris pada indikator pertanyaan Efek\_1 sampai Efek\_5 yakni 4-5. Merupakan skor yang diharapkan peneliti. Skor rata-rata jawaban responden untuk variabel efektivitas Sistem Informasi Akuntansi sebesar 4.238 yaitu pada rentang skala tinggi yang menunjukkan responden berpendapat bahwa adanya efektivitas SIA yang baik pada setiap hotel, dikarenakan adanya kemudahan dan kebermanfaatan yang dirasakan oleh para pengguna sistem tersebut. Dengan nilai rata-rata tertinggi sebesar 4.39 ada pada pertanyaan efek\_2 yang menyatakan bahwa para responden menemukan kemudahan untuk melakukan apa yang ingin dilakukan melalui teknologi sistem informasi.

**Tabel 4.21. Hasil Pengujian Deskriptif Variabel Keahlian Pengguna Sistem Informasi Akuntansi**

Variabel	Kisaran	Kisaran	Empiris	Range Kategori			Keterangan
	Teoritis	Empiris		Rendah	Sedang	Tinggi	
Ahli_1	1-5	4-5	3.561	1-2,33	2,34-3,66	3,67-5	SEDANG
Ahli_2	1-5	4-5	3.537	1-2,33	2,34-3,66	3,67-5	SEDANG
Ahli_3	1-5	4-5	4.024	1-2,33	2,34-3,66	3,67-5	TINGGI
Ahli_4	1-5	4-5	4.146	1-2,33	2,34-3,66	3,67-5	TINGGI
Ahli_5	1-5	4-5	4.220	1-2,33	2,34-3,66	3,67-5	TINGGI
<b>Rata-rata</b>			<b>3.898</b>				<b>TINGGI</b>

Sumber: Data primer diolah, 2019

Kisaran empiris pada indikator pertanyaan Ahli\_1 sampai Ahli\_5 yakni 4-5. Merupakan skor yang diharapkan peneliti. Skor rata-rata jawaban responden untuk variabel keahlian pengguna Sistem Informasi Akuntansi sebesar 3.898 dimana jawaban responden menunjukkan bahwa responden memiliki keahlian tinggi dalam menggunakan Sistem Informasi Akuntansi. Namun hasil empiris 3.898 tidak setinggi variabel independen yang lain, yang disebabkan oleh pertanyaan Ahli\_1 dan Ahli\_2 memiliki hasil empiris sebesar 3.561 dan 3.537 yang masuk dalam kategori sedang. Dimana para responden berpendapat bahwa mereka cukup memiliki pengetahuan dasar mengenai Sistem Informasi Akuntansi dan juga cukup memiliki keahlian dalam menggunakan Sistem Informasi Akuntansi. Selain itu nilai rata-rata empiris tertinggi

ada pada pertanyaan Ahli\_5 yang menyatakan bahwa responden setuju bahwa mereka memiliki kemampuan untuk dapat menyelesaikan tugasnya dengan lebih baik dan lebih cepat dengan adanya komputer.

**Tabel 4.22. Hasil Pengujian Deskriptif Variabel Kepercayaan Pengguna Pada Sistem Informasi Akuntansi**

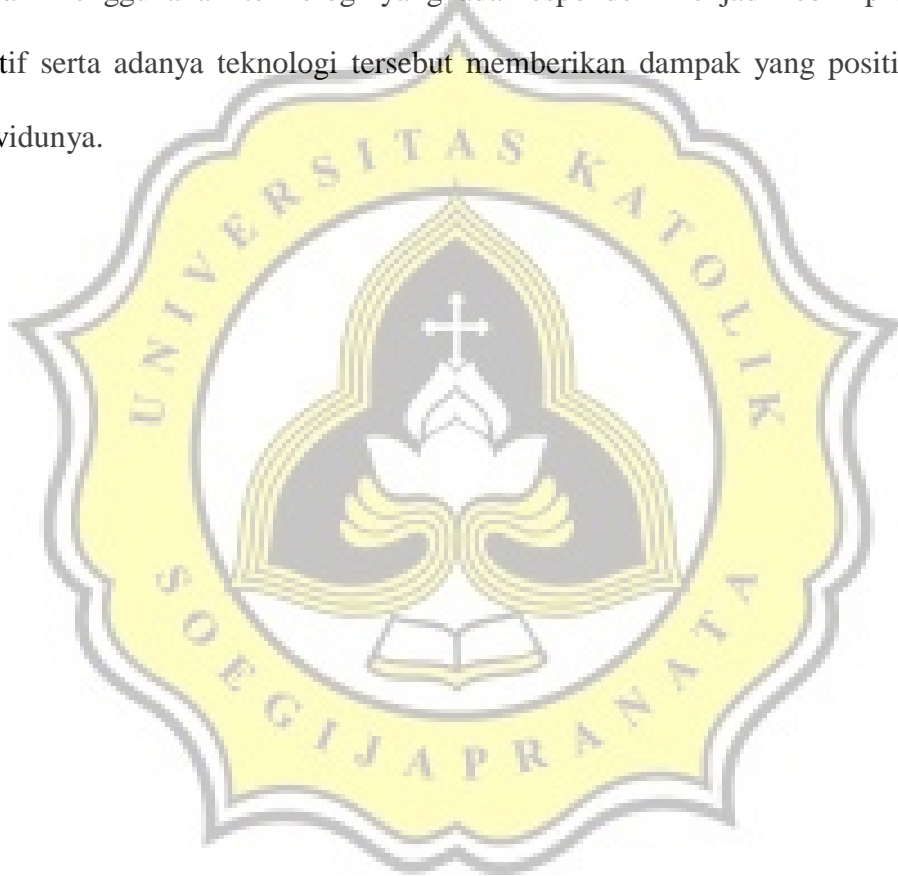
Variabel	Kisaran	Kisaran	Empiris	Range Kategori			Keterangan
	Teoritis	Empiris		Rendah	Sedang	Tinggi	
Percaya _1	1-5	4-5	4.268	1-2,33	2,34-3,66	3,67-5	TINGGI
Percaya _2	1-5	4-5	4.293	1-2,33	2,34-3,66	3,67-5	TINGGI
Percaya _3	1-5	4-5	4.220	1-2,33	2,34-3,66	3,67-5	TINGGI
Percaya _4	1-5	4-5	4.293	1-2,33	2,34-3,66	3,67-5	TINGGI
<b>Rata-rata</b>			<b>4,269</b>				<b>TINGGI</b>

Sumber: Data primer diolah, 2019

Kisaran empiris pada indikator pertanyaan Percaya\_1 sampai Percaya\_5 yakni 4-5. Merupakan skor yang diharapkan peneliti. Skor rata-rata jawaban responden untuk variabel kepercayaan pengguna atas Sistem Informasi Akuntansi sebesar 4.269



yaitu pada rentang skala tinggi yang menunjukkan responden berpendapat bahwa adanya kepercayaan yang tinggi oleh pengguna terhadap Sistem Informasi Akuntansi yang digunakannya. Dengan nilai rata-rata tertinggi sebesar 4.293 ada pada pertanyaan Percaya\_2 dan Percaya\_4 yang menyatakan bahwa para responden percaya bahwa setelah menggunakan teknologi yang ada responden menjadi lebih produktif dan kreatif serta adanya teknologi tersebut memberikan dampak yang positif pada tiap individunya.



**Tabel 4.23. Hasil Pengujian Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan**

Variabel	Kisaran	Kisaran	Empiris	Range Kategori			Keterangan
	Teoritis	Empiris		Rendah	Sedang	Tinggi	
Kinerja _1	1-5	4-5	4.439	1-2,33	2,34-3,66	3,67-5	TINGGI
Kinerja _2	1-5	4-5	4.268	1-2,33	2,34-3,66	3,67-5	TINGGI
Kinerja _3	1-5	4-5	4.415	1-2,33	2,34-3,66	3,67-5	TINGGI
Kinerja _4	1-5	4-5	4.244	1-2,33	2,34-3,66	3,67-5	TINGGI
Kinerja _5	1-5	4-5	4.390	1-2,33	2,34-3,66	3,67-5	TINGGI
<b>Rata-rata</b>			<b>4,351</b>				<b>TINGGI</b>

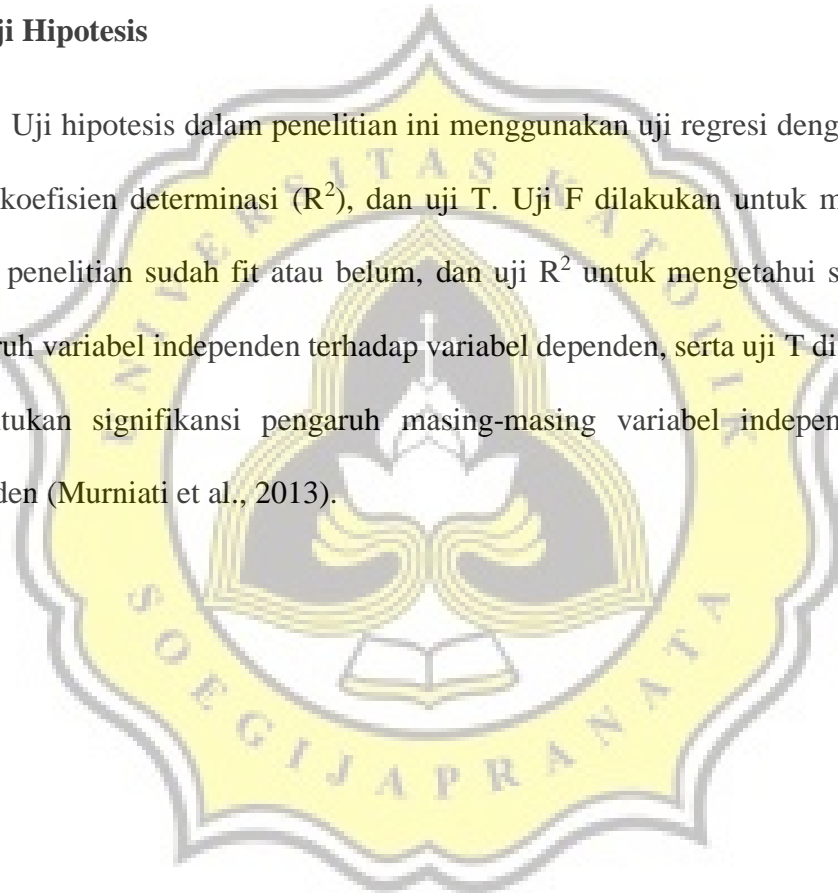
Sumber: Data primer diolah, 2019

Kisaran empiris pada indikator pertanyaan Kinerja\_1 sampai Kinerja\_5 yakni 4-5. Merupakan skor yang diharapkan peneliti. Skor rata-rata jawaban responden untuk variabel kinerja karyawan atas Sistem Informasi Akuntansi sebesar 4.351 yaitu pada rentang skala tinggi yang menunjukkan bahwa responden berpendapat mereka telah memiliki kualitas kinerja yang baik. Dimana dari hasil tersebut kita dapat mengetahui bahwa nilai rata-rata empiris yakni 4,439 ada pada pertanyaan Kinerja\_1

yang menyatakan bahwa menggunakan sistem pada suatu perusahaan dapat meningkatkan kualitas kerja tiap individu. Namun nilai rata-rata empiris terendah yakni 4,244 ada pada pertanyaan Kinerja\_4 menyatakan bahwa aktivitas umum dapat dipenuhi oleh sistem komputer perusahaan.

#### **4.6. Uji Hipotesis**

Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji regresi dengan melihat uji F, uji koefisien determinasi ( $R^2$ ), dan uji T. Uji F dilakukan untuk melihat apakah model penelitian sudah fit atau belum, dan uji  $R^2$  untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, serta uji T dilakukan untuk menentukan signifikansi pengaruh masing-masing variabel independen terhadap dependen (Murniati et al., 2013).



#### 4.6.1. Analisis Uji Fit Model

**Tabel 4.24. Hasil Uji Fit Model**

#### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	205.679	3	68.560	98.012	.000 <sup>b</sup>
	Residual	25.882	37	.700		
	Total	231.561	40			

a. Dependent Variable: tot\_kinerja

b. Predictors: (Constant), tot\_ahli, tot\_efek, tot\_percaya

Sumber: Data primer diolah, 2019

Hasil pengujian mendapatkan nilai F sebesar nilai F sebesar 98,012 dengan probabilitas 0,000. Karena probabilitas lebih kecil dari 0,05, berarti bahwa model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen yaitu kinerja karyawan.

#### 4.6.2. Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

**Tabel 4.25. Hasil Uji  $R^2$**

#### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.942 <sup>a</sup>	.888	.879	.836

a. Predictors: (Constant), tot\_ahli, tot\_efek, tot\_percaya

Sumber: Data primer diolah, 2019

Pada hasil *output SPSS* diatas memperlihatkan bahwa nilai Adjusted R Square sebesar 0,879 atau sebesar 87,9%. Interpretasi dari hasil ini berarti bahwa variabel efektivitas SIA, keahlian pengguna, dan kepercayaan pada SIA menjelaskan 87,9% variasi kinerja karyawan. Sedangkan sisanya sebesar 12,1% (100% - 87,9%) dijelaskan oleh variabel lain diluar model.

#### 4.6.3. Analisis Uji T Model

**Tabel 4.26. Hasil Uji T Model**

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.293	1.414		3.035	.004
	tot_efek	.195	.086	.160	2.274	.029
	tot_ahli	.006	.058	.006	.095	.925
	tot_percaya	.823	.073	.832	11.285	.000

a. Dependent Variable: tot\_kinerja  
 Sumber: Data primer diolah, 2019

#### 4.6.4. Pembahasan H1

Nilai T dari hasil uji tersebut dibandingkan dengan tabel Z nilai kritis untuk tingkat keyakinan 95% dan hipotesis yang berarah adalah 1,645 Manson & Lind (1996). Hipotesis diterima jika nilai T hitung lebih besar dari nilai T tabel 1,645. Nilai T hitung dari variabel efektivitas SIA yakni bernilai 2,274 memiliki nilai yang lebih besar dari nilai T tabel yakni sebesar 1,645. Signifikansi efektivitas SIA sebesar 0,029 , dimana hasil ini lebih kecil dari 0,05 yang berarti bahwa variabel efektivitas SIA berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan nilai *beta unstandardized coefficient* memiliki nilai positif 0,195 yang artinya efektivitas SIA berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Kesimpulannya hipotesis 1 diterima yaitu terdapat pengaruh positif efektivitas penggunaan Sistem Informasi Akuntansi terhadap kinerja karyawan.

Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang pernah dilakukan oleh Candra (2017) yang melakukan penelitian mengenai efektivitas SIA terhadap kinerja karyawan asuransi di Surakarta dengan total reponden sebanyak 46 orang yang hasilnya menyatakan bahwa efektivitas SIA berpengaruh positif pada peningkatan kinerja karyawan. Serta penelitian yang dilakukan oleh Widhawati (2018) yang juga menguji mengenai efektivitas SIA pada kinerja karyawan BPR di kota

Denpasar dengan jumlah responden sebanyak 100 responden. Hasilnya juga menyatakan bahwa efektivitas SIA berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

#### 4.6.5. Pembahasan H2

Nilai T dari hasil uji tersebut dibandingkan dengan tabel Z nilai kritis untuk tingkat keyakinan 95% dan hipotesis yang berarah adalah 1,645 Manson & Lind (1996). Hipotesis diterima jika nilai T hitung lebih besar dari nilai T tabel 1,645. Nilai T hitung dari variabel keahlian pengguna atas SIA yakni bernilai 0,095 memiliki nilai yang lebih kecil dari nilai T tabel yakni sebesar 1,645. Signifikansi keahlian pengguna atas SIA sebesar 0,925, dimana hasil ini lebih besar dari 0,05. Nilai *beta unstandardized coefficient* pada variabel ini memiliki nilai positif 0,006. Namun walaupun nilai *beta unstandardized coefficient* dari variabel keahlian pengguna atas SIA memiliki nilai yang positif variabel keahlian pengguna atas SIA tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dikarenakan nilai T yang tidak lebih besar dari 1,645 serta nilai *sig* yang tidak lebih kecil dari 0,05. Kesimpulannya hipotesis 2 ditolak yaitu tidak terdapat pengaruh positif keahlian menggunakan Sistem Informasi Akuntansi terhadap kinerja karyawan.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Candra (2017). Dimana menguji tentang pengaruh keahlian

karyawan terhadap kinerja karyawan yang bekerja di bagian asuransi di Surakarta dengan total responden sebanyak 46 responden. Menghasilkan opini bahwa keahlian pengguna dalam menjalankan sistem informasi akuntansi tidak berdampak secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil hipotesis yang ditolak tersebut disebabkan oleh hasil statistik deskriptif yang memiliki skor sedang. Skor rata-rata jawaban responden untuk variabel keahlian pengguna Sistem Informasi Akuntansi sebesar 3.898 dimana jawaban responden menunjukkan bahwa responden memiliki keahlian tinggi dalam menggunakan Sistem Informasi Akuntansi. Namun hasil empiris 3.898 tidak setinggi variabel independen yang lain, yang disebabkan oleh pertanyaan Ahli\_1 dan Ahli\_2 memiliki hasil empiris sebesar 3.561 dan 3.537 yang masuk dalam kategori sedang. Hal ini berbeda cukup jauh dari hasil statistik deskriptif pada indikator pertanyaan Ahli\_3 sampai Ahli\_5 yang memiliki nilai empiris yang tinggi yakni 4,024, 4,146, dan 4,220. Sehingga dapat disimpulkan kedua pertanyaan tersebut menunjukkan bahwa responden memiliki keahlian yang kurang maksimal dalam penggunaan sistem informasi akuntansi. Hal tersebut yang menjadi penyebab bahwa keahlian tidak berdampak signifikan pada kinerja karyawan.



#### 4.6.6. Pembahasan H3

Nilai T dari hasil uji tersebut dibandingkan dengan tabel Z nilai kritis untuk tingkat keyakinan 95% dan hipotesis yang berarah adalah 1,645 Manson & Lind (1996). Hipotesis diterima jika nilai T hitung lebih besar dari nilai T tabel 1,645. Nilai T hitung dari variabel kepercayaan atas SIA yakni bernilai 11,285 memiliki nilai yang lebih besar dari nilai T tabel yakni sebesar 1,645. Signifikansi kepercayaan pengguna atas SIA sebesar 0,000, dimana hasil ini lebih kecil dari 0,05 yang berarti bahwa variabel kepercayaan pengguna atas SIA berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan nilai *beta unstandardized coefficient* memiliki nilai positif 0,823 yang artinya kepercayaan pengguna SIA berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan. Selain itu nilai B yang dimiliki oleh variabel keahlian adalah tinggi jika dibandingkan dengan nilai *beta unstandardized coefficient* dalam variabel lainnya, sehingga berarti bahwa variabel kepercayaan adalah variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Kesimpulannya hipotesis 3 diterima yakni terdapat pengaruh positif kepercayaan pengguna atas Sistem Informasi Akuntansi terhadap kinerja karyawan.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Krisiani & Dewi (2013) yang meneliti mengenai pengaruh kepercayaan atas

sistem informasi akuntansi terhadap kinerja pengguna sistem pada hotel- hotel berbintang di Yogyakarta dengan total kuesioner yang dapat diolah yakni sebanyak 54 kuesioner. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Sari (2008) yang menguji mengenai kepercayaan terhadap teknologi SIA pada kinerja karyawan swalayan di Denpasar dengan total kuesioner yang disebar sebanyak 78 buah, juga menyatakan bahwa adanya pengaruh positif pada kepercayaan terhadap SIA pada kinerja karyawan.

