

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Sistem Informasi Akuntansi

A. Pengertian Sistem Informasi Akuntansi

Sistem Informasi Akuntansi merupakan suatu sistem pengolahan data akuntansi yang terdiri dari koordinasi manusia, alat, dan metode berinteraksi dalam suatu wadah organisasi yang berstruktur untuk menghasilkan informasi akuntansi keuangan dan informasi akuntansi manajemen berstruktur. Suatu sistem informasi akuntansi akan memberikan manfaat bila sistem informasi akuntansi yang ada memiliki kinerja yang baik.

Menurut Mulyadi (2010:3), “Sistem akuntansi adalah organisasi formulir, catatan dan laporan yang dikoordinasi sedemikian rupa untuk menyediakan informasi keuangan yang dibutuhkan oleh manajemen guna memudahkan pengelolaan perusahaan”.

B. Tujuan Dan Fungsi Sistem Informasi Akuntansi

Dari penjelasan tentang definisi sistem informasi akuntansi maka dapat disimpulkan bahwa manajemen memerlukan sistem informasi akuntansi untuk mencapai tujuan dari perusahaan. Tujuan sistem informasi akuntansi menurut Mulyadi (2008: 19) mengemukakan bahwa :

1. Menyediakan informasi bagi pengelola kegiatan usaha baru.
2. Memperbaiki informasi yang dihasilkan oleh suatu sistem yang sudah ada, baik mengenai mutu, ketepatan penggajian maupun struktur informasinya.
3. Memperbaiki pengendalian akuntansi dan pengecekan internal, yaitu untuk memperbaiki tingkat keandalan (reliability) informasi akuntansi dan juga untuk menyediakan catatan lengkap mengenai

pertanggungjawaban dan perlindungan terhadap kekayaan perusahaan.

4. Mengurangi biaya klerikal dalam pemeliharaan catatan akuntansi.

Tujuan Sistem Informasi Akuntansi

Metaproses data menjadi informasi yang dapat digunakan dalam proses pengambilan keputusan terkait perencanaan dan pengendalian bisnis. Melakukan kontrol secara tepat terhadap aset perusahaan. Efisiensi biaya dan waktu terhadap kinerja keuangan.

2.1.2 Budaya kerja

A. Pengertian Budaya Kerja

Budaya kerja merupakan sekumpulan pola perilaku yang melekat secara keseluruhan pada diri setiap individu dalam sebuah organisasi. Membangun budaya berarti juga meningkatkan dan mempertahankan sisi-sisi positif, serta berupaya membiasakan pola perilaku tertentu agar tercipta suatu bentuk baru yang lebih baik.

Untuk mengukur budaya kerja, digunakan beberapa indikator (Aldri.2017) sebagai berikut:

1. Kepemimpinan

Kepemimpinan yang dimaksud ialah kemampuan yang digunakan untuk mempengaruhi seseorang dalam pencapaian tujuan organisasi.

2. Penampilan

Penampilan yang dimaksud seperti pemilihan warna seragam, potongan rambut, dan bahasa tubuh aparatur. Sehingga dapat membangun citra yang positif dan baik dari pengawai dimata publik.

3. Kesadaran akan waktu

Kesadaran yang di maksud ialah seperti disiplin akan waktu dan tidak menunda-nunda dalam menyelesaikan pekerjaan.

4. Komunikasi

Interaksi yang terjadi antara satu orang pegawai atau lebih baik dalam bentuk bertutur kata, berbicara dan bereksperesi untuk menyampaikan informasi atau pesan agar tujuan organisasi tercapai.

5. Penghargaan dan pengakuan

Berkaitan dengan reward bagi dari aparatur yang mempunyai prestasi kerja seperti: Mendapatkan promosi jabatan dan kesempatan mengikuti pendidikan.

6. Nilai dan kepercayaan

Suatu keyakinan atau pedoman bagi pegawai untuk melaksanakan pekerjaannya.

Menurut Nurhadijah (2017), indikator budaya kerja adalah sebagai berikut:

1. Disiplin

Perilaku yang senantiasa berpijak pada peraturan dan norma yang berlaku didalam maupun di luar perusahaan. Karyawan yang memiliki kedisiplinan tinggi mempunyai karakteristik melaksanakan tata tertib dengan baik, tugas dan tanggung jawab yang baik, disiplin waktu dan kehadiran, disiplin dalam berpakaian.

2. Keterbukaan

Kesiapan untuk memberi dan menerima informasi yang benar dari dan kepada sesama mitra kerja untuk kepentingan perusahaan. Keterbukaan dalam hal ini kemampuan untuk mengungkapkan pendapat dan perasaan secara jujur dan besikap langsung.

3. Saling menghargai

Perilaku yang menunjukkan penghargaan terhadap individu, tugas dan tanggung jawab orang lain sesama mitra kerja. Indikator dari sikap saling menghargai antara lain: membiarkan orang lain berbuat sesuatu sesuai haknya, menghormati pendapat orang lain, serta bersikap hormat kepada setiap karyawan.

4. Kerja sama

Kesediaan untuk memberi dan menerima kontribusi dari dan atau kepada mitra kerja dalam mencapai sasaran atau target perusahaan. Beberapa indikator untuk mengukur kerja sama antara lain: tujuan yang jelas, terbuka dan jujur dalam komunikasi, keterampilan mendengarkan yang baik, partisipasi semua anggota, serta bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas.

2.1.3 Kecanggihan Teknologi Informasi

A. Pengertian Kecanggihan Teknologi Informasi

Teknologi dapat diharapkan dapat menjadi fasilitator dan interpreter. Semula teknologi informasi digunakan hanya sebatas pada pemrosesan data. Dengan semakin berkembangnya teknologi informasi digunakan hanya terbatas pada pemrosesan data. Dengan semakin berkembangnya teknologi informasi tersebut, hampir semua aktivitas organisasi saat ini telah dimasuki oleh aplikasi dan otomatisasi teknologi informasi. Pengertian tentang teknologi informasi dapat beraneka ragam walaupun masing-masing definisi memiliki inti yang sama.

Teknologi informasi yang berkembang sejalan dengan perkembangan globalisasi. Kecanggihan teknologi informasi banyak membawa perubahan pada individu maupun organisasi, dan sekarang teknologi informasi telah menjadi kebutuhan untuk membantu pekerjaan baik individu maupun organisasi.

menurut Sutabri (2014: 3) “Kecanggihan teknologi informasi adalah suatu teknologi yang digunakan untuk mengolah data, termasuk memproses, mendapatkan, menyusun, menyimpan, memanipulasi data dalam berbagai cara untuk menghasilkan informasi yang berkualitas, yaitu informasi yang relevan, akurat dan tepat waktu, yang digunakan keperluan pribadi, bisnis, dan pemerintahan dan merupakan informasi yang strategis untuk pengambilan keputusan”. Dari definisi diatas dapat diketahui

bahwa, Teknologi informasi (TI) mencakup semua alat yang menangkap, menyimpan, mengolah, pertukaran, dan menggunakan informasi.

B. Tujuan Dan Fungsi Kecanggihan Teknologi Informasi

Kadir (2014: 15) mengemukakan bahwa teknologi informasi secara garis besar mempunyai peranan sebagai berikut :

1. Teknologi informasi menggantikan peran manusia. Dalam hal ini, teknologi informasi melakukan otomasi terhadap suatu tugas atau proses.
2. Teknologi informasi memperkuat peran manusia, yakni dengan menyajikan informasi terhadap suatu tugas atau proses.
3. Teknologi informasi berperan dalam restrukturisasi terhadap peran manusia.

Dalam hal ini, teknologi berperan dalam melakukan perubahan-perubahan terhadap sekumpulan tugas atau proses.”

Fungsi teknologi informasi adalah:

1. Mengolah (*processing*)

Mengolah atau memproses data masukan yang diterima untuk menjadi informasi. Pemrosesan data juga dapat berupa konversi (pengubahan data ke bentuk lain).

2. Menghasilkan (*generating*)

Pengorganisasikan informasi ke bentuk yang bermanfaat. Seperti laporan dan grafik dan lain sebagainya.

3. Menyimpan (*storage*)

Merekam atau menyimpan data dan informasi suatu media yang digunakan untuk keperluan lainnya. Misalnya dalam bentuk hardisk dan flashdisk.

4. Transmisi (*transmission*)

Mengirim data dan informasi dari tempat ke tempat lain menggunakan jaringan komputer. Misalnya data pengiriman A di kirim ke pengguna lainnya.

C. Manfaat Teknologi Informasi

Menurut Ariesta (2013) menyatakan perilaku karyawan teknologi dalam tugasnya, pengukurannya berdasarkan frekuensi penggunaan dalam diversitas aplikasi yang dijalankan. Penggunaan teknologi komputer yang mengubah proses data akuntansi dari manual menjadi otomatis, dan hasil yang didapatkan akurat dan cepat.

2.1.4 Kinerja Karyawan

A. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Harsuko (2011), kinerja adalah sejauh mana seseorang telah memainkan baginya dalam melaksanakan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran perorangan dan atau dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi. Kinerja adalah suatu konsep yang multi dimensional mencakup tiga aspek yaitu sikap (*attitude*), kemampuan (*ability*) dan prestasi (*accomplishment*). Kinerja karyawan merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan tersebut dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu, kinerja karyawan dapat dilihat dari indikator-indikator sebagai berikut:

1. keputusan tase segala aturan yang telah di tetapkan organisasi.
2. dapat melaksanakan tugas atau pekerjaannya tanpa kesalahan atau dengan tingkat kesalahan yang paling rendah.

3. ketepatan dalam menjalankan tugas . Aspek-aspek kinerja karyawan dapat dilihat sebagai berikut:
 - a. hasil kerja, bagaimana seseorang itu mendapatkan sesuatu yang dikerjakannya.
 - b. kedisiplinan yaitu ketepatan dalam menjalankan tugas, bagaimana seseorang menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan tuntutan waktu yang dibutuhkan.
 - c. tanggung jawab dan kerja sama, bagaimana seseorang bisa bekerja dengan baik walaupun dalam dengan ada dan tidaknya pengawasan.

Aspek-aspek diatas sejalan dengan. Mangunegara (2011) bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya. Sutrisno (2012) menyimpulkan kinerja sebagai hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah di tetapkan oleh organisasi.

B. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2011), faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah faktor kemampuan (ability) dan faktor motivasi (motivation).

1. Faktor Kemampuan Secara psikologis, kemampuan (ability) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realitas (*knowledge+skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan

keahliannya (*the right man in the right place, the right man on the right job*).

2. Faktor Motivasi Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Sikap mental seorang pegawai harus sikap mental yang siap secara psikofisik (siap secara mental, fisik, tujuan, dan situasi). Artinya seorang pegawai harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan, dan menciptakan situasi kerja

C. Pengukuran Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan pada dasarnya diukur sesuai dengan kepentingan organisasi, sehingga indikator dalam pengukurannya disesuaikan dengan kepentingan organisasi itu sendiri. Pengukuran kinerja karyawan ini melihat dampak sistem terhadap efektifitas penyelesaian tugas individu. Menurut Gomes (2010), kriteria yang dapat dipergunakan untuk mengukur kinerja yaitu:

1. Kuantitas Pekerjaan (*Quantity of Work*)

Kuantitas pekerjaan berhubungan dengan volume pekerjaan dan produktivitas kerja yang dihasilkan oleh pegawai dalam kurun waktu tertentu.

2. Kualitas Pekerjaan (*Quality of Work*)

Kualitas pekerjaan berhubungan dengan pertimbangan ketelitian, presisi, kerapian, dan kelengkapan didalam menangani tugas-tugas yang ada di dalam organisasi.

3. Kemandirian (*Dependability*)

Kemandirian berkenaan dengan pertimbangan derajat kemampuan pegawai untuk bekerja dan mengemban tugas secara mandiri dengan meminimalisir bantuan orang lain. Kemandirian juga menggambarkan kedalaman komitmen yang dimiliki oleh pegawai

4. Inisiatif (*Initiative*)

Inisiatif berkenaan dengan pertimbangan kemandirian, fleksibilitas berfikir, dan kesediaan untuk menerima tanggung jawab.

5. Adaptabilitas (*Adaptability*)

Adaptabilitas berkenaan dengan kemampuan untuk beradaptasi, mempertimbangkan kemampuan untuk bereaksi terhadap mengubah kebutuhan dan kondisi-kondisi.

6. Kerjasama (*Cooperation*)

Kerjasama berkaitan dengan pertimbangan kemampuan untuk berkerjasama, dan dengan orang lain. Apakah assignments, mencakup lembur dengan sepenuh hati.

Berdasarkan penjelasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa pengukuran kinerja merupakan suatu alat manajemen yang digunakan untuk meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dalam suatu perusahaan dan digunakan juga untuk menilai pencapaian tujuan dan sasaran. Pengukuran kinerja digunakan sebagai

dasar untuk menilai keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan dalam rangka mewujudkan visi dan misi.

2.2 Review Penelitian Terdahulu

Penerapan Sistem Informasi merupakan salah satu faktor dalam pengukuran tingkat kepuasan pengguna sistem informasi akuntansi. Hal ini dikarenakan keseluruhan siklus akuntansi diproses dengan menggunakan sistem informasi hingga menghasilkan kinerja yang maksimal. Jika sistem informasi yang digunakan berkualitas maka akan mempengaruhi tingkat budaya kerja menjadi lebih baik. Penelitian terdahulu akan di jadikan penulis sebagai dasar acuan dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh Kualitas Penerapan Sistem Informasi Akuntansi, Budaya Kerja Dan Kecanggihan Teknologi Informasi Pada Kinerja Karyawan”.

Pengaruh Kecanggihan Teknologi Informasi Dalam Sistem Informasi Akuntansi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini dilakukan oleh Widiani (2015), Variabel independen yang dipakai dalam penelitian tersebut adalah Teknologi Informasi dalam Sistem Informasi Akuntansi, Budaya Organisasi sedangkan variabel dependennya Kinerja Karyawan. Dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian yang dilakukan dapat diketahui bahwa secara parsial teknologi sistem informasi akuntansi dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Dukungan Manajemen Puncak, Kecanggihan Teknologi Informasi, Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Dan Kinerja Individual Terhadap Efektifitas Sistem Informasi Akuntansi. Penelitian ini dilakukan oleh Intan Pratiwi (2019), variabel independen yang dipakai dalam penelitian tersebut adalah dukungan manajemen puncak, kecanggihan teknologi informasi, Penerapan sistem informasi akuntansi, dan kinerja individual sedangkan variabel dependennya Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi. Dapat disimpulkan bahwa hasil analisis yang ditemukan Dukungan Manajemen Puncak berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektifitas sistem informasi akuntansi, Penerapan sistem informasi akuntansi

berpengaruh positif dan signifikan terhadap Penerapan sistem informasi akuntansi, kecanggihan teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektifitas sistem informasi akuntansi dan kinerja individual berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektifitas sistem informasi akuntansi.

Pengaruh Efektivitas Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi, Budaya Kerja, dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan. Widhawati dan Damayanthi (2018), Penelitian menggunakan tiga variabel bebas yaitu, Efektivitas Penggunaan SIA, Budaya Kerja, Insentif. Sedangkan variabel dependennya Kinerja Karyawan. Dapat disimpulkan bahwa hasil *analisis* penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat efektivitas penggunaan sistem informasi akuntansi yang dimiliki seseorang, maka cenderung akan meningkatkan kinerja karyawan, Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa apabila semakin tinggi tingkat budaya kerja yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan, Budaya kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh efektivitas SIA dan penggunaan teknologi informasi pada kinerja individu dengan insentif karyawan sebagai pemoderasi menyatakan bahwa efektivitas sistem informasi akuntansi dan tingkat penggunaan teknologi informasi berpengaruh positif terhadap kinerja individual. Insentif karyawan memperkuat pengaruh efektivitas sistem informasi akuntansi terhadap kinerja individual.

Pengaruh kecanggihan teknologi informasi partisipasi manajemen, dan kemampuan teknik pemakai sistem informasi akuntansi terhadap kinerja individual pada karyawan. Yang diteliti oleh sonia (2018), terdapat tiga variabel yaitu kecanggihan teknologi informasi, partisipasi manajemen, dan Kemampuan teknik pemakai sistem informasi akuntansi. Sedangkan variabel dependennya kinerja individu. Dapat disimpulkan bahwa hasil *analisis* penelitian ini menunjukkan bahwa kecanggihan teknologi informasi berpengaruh negatif, partisipasi manajemen sangat berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, Kemampuan teknik pemakai sistem informasi

akuntansi berpengaruh positif juga artinya kemampuan teknik pemakai sistem informasi akuntansi berpengaruh terhadap kinerja individu.

Pengaruh kecanggihan teknologi informasi , kemampuan teknik pemakai, dan dukungan manajemen puncak terhadap kinerja sistem informasi akuntansi. diteliti oleh yogita fani dan darmawa (2015), hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kecanggihan teknologi informasi , kemampuan teknik pemakai, dan dukungan manajemen puncak secara persial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sistem informasi akuntansi.

Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi, kecanggihan teknologi informasi, kinerja individual, Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi, penelitian dibuat oleh Richard (2017), Kualitas Sistem Informasi Akuntansi berpengaruh positif terhadap efektivitas Sistem Informasi Akuntansi, kecanggihan teknologi informasi berpengaruh positif terhadap efektivitas Sistem Informasi Akuntansi, kinerja individual berpengaruh positif terhadap efektivitas Sistem Informasi Akuntansi.

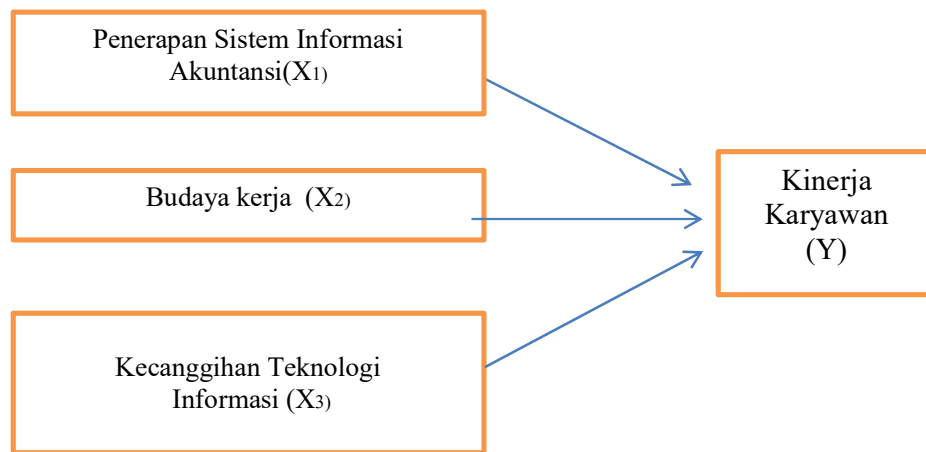
Pengaruh Efektivitas Penerapan Sistem Informasi Akuntansi, Pemanfaatan Dan Kesesuaian Tugas Pada Kinerja Karyawan. Penelitian diteliti oleh Astuti dan Dharmadiaksa (2015), Variabel independen yaitu Efektivitas penerapan sistem informasi akuntansi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Kesesuaian tugas dengan teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan variabel dependennya kinerja karyawan. Dapat disimpulkan bahwa efektivitas penerapan sistem informasi akuntansi, pemanfaatan dan kesesuaian tugas dengan teknologi informasi memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.3 Kerangka Konseptual Penelitian

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat di gambarkan dalam paradigma sederhana dengan empat variabel independent dan satu variabel dependent, sebagai berikut:

Gambar 2.3.1

Kerangka Fikir



Dari kerangka konseptual di atas, penulis bermaksud untuk meneliti pengaruh variabel indenpeden yaitu Penerpan Sistem Informasi Akuntansi, Budaya Kerja, Kecanggihan Teknologi Informasi terhadap variabel dependent Kinerja Karyawan. Tujuan perusahaan adalah mempunyai Kecanggihan Teknologi Informasi yang terbaru, sehingga cepat dalam mengakses data, memiliki karyawan yang Budaya Kerja produktivitas dan loyal dalam melakukan pekerjaanya, sehingga intensif yang diberikan setara dengan kinerja karyawan.

2.3.2 Hipotesis atau Proposisi

Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi pada Kinerja Karyawan

Perusahaan yang memiliki teknologi informasi yang canggih dan terbaru akan memiliki kinerja yang baik dalam mengolah informasi yang didapatkan. Semakin cepat data yang diolah, akan menghasilkan output yang positif bagi perusahaan dalam produktivitas. Hal tersebut dapat membuat perusahaan lebih unggul dengan perusahaan lainnya dalam bersaing. Semakin canggih teknologi yang di miliki perusahaan, akan semakin cepat informasi yang didapatkan.

Penelitian ini di dukung oleh hasil penelitian Kadek Indah Ratnaningsih dan I Gusti Ngurah Agung Suaryana (2014) yang menyebutkan perkembangan teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas sistem informasi akuntansi. Berdasarkan uraian diatas dan hasil penelitian sebelumnya maka hipotesis yang dapat di rumuskan adalah:

H₁: Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Berpengaruh Positif Dan Signifikan Pada Kinerja Karyawan.

Budaya Kerja Pada Kinerja Karyawan

Pinhoet al dalam Astri Widhawati dan I Gusti AyuEka Damayanthi (2018) budaya kerja yang ada di organisasi adalah sarana dalam membangun sikap dan perilaku anggota organisasi agar dapat mendukung produktivitas kerja serta mampu menghadapi tantangan dimasa yang akan datang. Penelitian ini di dukung oleh hasil penelitian Tengku Indraputra & Endang Sutrisna (2013) dan Astri Widhawati & I Gusti AyuEka Damayanthi (2018) yang menyebutkan

budaya kerja signifikan terhadap efektivitas sistem informasi akuntansi. Berdasarkan uraian diatas dan hasil penelitian sebelumnya maka hipotesis yang dapat di rumuskan adalah:

H₂: Budaya Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

Kecanggihan Teknologi Informasi

Perubahan kecanggihan teknologi berdampak terhadap sistem informasi akuntansi yang diterapkan pada suatu organisasi ataupun perusahaan. Kecanggihan teknologi mencakup inovasi teknologi baru yang memberikan peluang emas bagi para pengguna dalam membantu meningkatkan efektivitas sistem informasi akuntansi. Banyak perusahaan yang memakai sistem informasi akuntansi dalam operasi perusahaannya namun kinerja sistem informasi akuntansi tersebut tidak memuaskan, seperti pemakai tidak mengerti cara mengoperasikan sistem tersebut sehingga kinerja sistem informasi tersebut tidak maksimal. Sistem informasi yang ada tidak sesuai dengan sistem yang beroperasi diperusahaan. Biaya yang dikeluarkan untuk pembuatan sistem informasi lebih besar dari pada manfaat yang didapat.

Sistem yang dibuat tidak sesuai dengan ukuran perusahaan dilihat dari operasi perusahaan tersebut, seperti sistem informasi yang ada terlalu canggih untuk perusahaan yang kecil sehingga perusahaan dapat mengalami kerugian karena biaya yang dikeluarkan sangat besar dimana sebenarnya dengan sistem informasi yang sederhana juga dapat memenuhi kebutuhan sistem informasi perusahaan atau sebaliknya perusahaan yang besar menggunakan sistem informasi yang 52 sederhana sehingga tidak dapat memenuhi kebutuhan sistem informasi perusahaan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Yuniasih menyatakan bahwa partisipasi manajemen berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas sistem informasi akuntansi.

H₃: Kecanggihan Teknologi Informasi Akuntansi Berpengaruh Positif Dan Signifikan Pada Kinerja Karyawan