

**PENGARUH IMPLEMENTASI *ENTERPRISE RESOURCE PLANNING (ERP)*  
TERHADAP KUALITAS SISTEM INFORMASI AKUNTANSI DAN  
KINERJA INDIVIDU KARYAWAN PADA PT PLN (PERSERO)  
UNIT PENYALURAN DAN PUSAT PENGATUR BEBAN  
(UP3B) SUMATERA BAGIAN SELATAN**

**Skripsi**



**Nama : Satrio Jatmiko**

**NIM : 222012399**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**2017**

**PENGARUH *IMPLEMENTASI ENTERPRISE RESOURCE PLANNING (ERP)*  
TERHADAP KUALITAS SISTEM INFORMASI AKUNTANSI DAN  
KINERJA INDIVIDU KARYAWAN PADA PT PLN (PERSERO)  
UNIT PENYALURAN DAN PUSAT PENGATUR BEBAN  
(UP3B) SUMATERA BAGIAN SELATAN**

**Skripsi**

**Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Memperoleh  
Gelar Sarjana Ekonomi dalam Bidang Ilmu Akuntansi  
Program Strata Satu Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Palembang**



**Nama : Satrio Jatmiko**

**NIM : 222012399**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**2017**

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Satrio Jatmiko  
NIM : 222012399  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Program Studi : Akuntansi

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini adalah ditulis dengan sungguh-sungguh dan benar hasil karya saya sendiri beserta arahan dari pembimbing. Skripsi ini bukan dari hasil penjiplakan karya orang lain, kecuali karya tulis yang menjadi acuan untuk mempermudah penyelesaian skripsi ini. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup untuk menerima sanksi apapun sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Palembang, Februari 2017  
Yang Membuat Pernyataan



**Satrio Jatmiko**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah  
Palembang

### **TANDA PENGESAHAN SKRIPSI**

Judul : Pengaruh Implementasi *Enterprise Resource Planning (ERP)*  
Terhadap Kualitas Sistem Informasi Akuntansi Dan Kinerja  
Individu Karyawan Pada PT PLN (Persero) Unit Penyaluran dan  
Pusat Pengatur Beban (UP3B) Sumbagsel

Nama : Satrio Jatmiko  
NIM : 222012399  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Program Studi : Akuntansi  
Mata Kuliah Pokok : Sistem Informasi Akuntansi

Diterima dan Disahkan  
Pada Tanggal Maret 2017

Pembimbing,

(H.M. Basyarudin R. S.E., Ak. M.Si., CA)  
NIDN/NBM: 0003055605/784024

Mengetahui,  
Dekan  
u. b. Ketua Program Studi Akuntansi

(Betri Sirajuddin, S.E., M.Si., Ak., CA)  
NIDN/NBM: 0216106902/944806

## Motto dan Persembahan

Motto :

"Jadikanlah sabar dan shalat sebagai penolongmu, sesungguhnya Allah beserta orang-orang yang sabar."

(QS Al-Baqarah: 45)

- Man Jadda Wajada, Man Shobaru Zhafira, Man Yazro Yashud.
- Siapa yang bersungguh-sungguh pasti akan berhasil, siapa yang bersabar akan beruntung, siapa yang menanam akan menuai hasil yang ditanam.
- "Berkarya tanpa batas, berkarya dengan ikhlas, dan berkarya untuk peradaban"

Kupersembahkan Kepada:

- Kedua Orang tuaku tercinta ( Ayahandaku Irwansyah & Ibundaku Syarifah)
- Adik-adikku tersayang ( Agung Prasetyo, Dian Anggara, Rahma, Akbar dan Maulidya)
- Kakek, Nenek, dan Tanteku yang selalu membimbingku dalam kebaikan
- Pembimbing Skripsi ( Ayahanda H. M. Basyaruddin, R, SE, M.Si, Ak, CA )
- Seluruh Kader Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah (IMM) UMPalembang, Sumsel – Indonesia
- Seluruh rekan-rekan seperjuangan mahasiswa se-Universitas Muhammadiyah Palembang
- Almamater yang ku banggakan

## بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

### PRAKATA

Segala puji bagi Allah SWT karena berkat rahmat dan karunianya jualah penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul Pengaruh *Implementasi Enterprise Resource Planning (ERP)* terhadap Kualitas Sistem Informasi dan Kinerja Individu Karyawan pada PT PLN (Persero) Unit Penyaluran dan Pusat Pengatur Beban (P3B) Sumatera Bagian Selatan ini dapat penulis selesaikan sesuai dengan waktu yang dijadwalkan. Sholawat serta salam tak terlupakan penulis sampaikan kepada Nabi Muhammad SAW yang telah mengeluarkan umat manusia dari kegelapan menuju cahaya benderang, kepada para sahabat, keluarga, dan pengikutnya yang tetap istiqomah hingga akhir zaman.

Adapun penulisan skripsi ini dibagi menjadi lima bab berturut-turut, bab 1 pendahuluan, bab 2 kajian pustaka, bab 3 metode penelitian, bab 4 hasil dan pembahasan, dan bab 5 kesimpulan saran.

Penulisan skripsi ini tentunya tidak akan selesai tanpa dorongan dan dukungan banyak pihak. Untuk itu penulis sampaikan ucapan terima kasih kepada kedua orang tua, Ayahanda Irwansyah dan Ibunda Syarifah, Kakekku Abdullah Tomo, Nenekku Sofiah, Tanteku Ida Anggraini, S.Pd yang telah mendidik, membiayai, mendoakan, dan memberi dorongan semangat kepada penulis. Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada Ayahanda H. M. Basyaruddin. R, S.E, Ak, M.Si sebagai pembimbing yang telah memberikan bimbingan, memberikan pengarahan dan saran-saran dengan tulus ikhlas dan penuh kesabaran kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini. Terima kasih juga kepada pihak-pihak yang telah mengizinkan, membantu penulis

dalam menyelesaikan studi, pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

1. Bapak DR. Abid Djazuli, S.E., M.M selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Drs. H. Fauzi Ridwan, SE, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Bapak Betri Sirajuddin, SE, Ak, M.Si, CA selaku Ketua Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Ibu Hj. Ida Zuraidah, S.E, Ak, M.Si, CA selaku Pembimbing Akademik.
5. Ayahanda H. M. Basyaruddin. R, S.E, Ak, M.Si selaku Dosen Pembimbing Skripsi
6. Seluruh pimpinan, dosen dan karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang atas bantuan dan perhatiannya kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Kepada pimpinan dan seluruh karyawan/i PT PLN (Persero) Unit Penyaluran dan Pusat Pengatur Beban (UP3B) Sumbagsel yang telah membantu penulis dan menyediakan apa yang dibutuhkan penulis dalam penyelesaian skripsi ini.
8. Kakanda dan Ayunda dilingkungan Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah yang selalu memberi saran dan telah membimbing penulis dalam hal kebaikan.
9. Saudara tak sekandung namun seperjuangan Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah (IMM) khususnya Angkatan 2012 (Candra, Taufik, Adi SS, Anggi, Riwan, Airi, Didik, Yogi, Yusra, Rian, Erwan, Subrata, Arman, Oof) yang tetap isiqomah dijalan dakwah dan saling mengingatkan dalam kebaikan dan membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini dan terpenting perjuangan kita takkan penulis lupakan.

10. Para Sahabat-sahabatku dipaket 19 Program Studi Akuntansi Angkatan 2012, Rekan-rekan seperjuangan Angkatan 2012 Program Studi Akuntansi dan rekan-rekan satu pembimbing yang penulis kenal dan teman-teman yang tidak bisa disebutkan satu-persatu, terima kasih atas motivasi dan kebersamaannya selama ini akan menjadi kenangan indah kita bersama yang takkan kita lupakan hingga hari tua nanti.
11. Rekan-rekan seperjuangan KKN angkatan ke-X Posko 253 Kelurahan Sungai Buah yang senantiasa berjuang demi kebaikan, sehingga kita dapat mengaplikasikan ilmu di kampus dan dapat diterima masyarakat.
12. Adik-adikku di Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah angkatan 2013, 2014, 2015, dan 2016 yang tetap istiqomah di jalan dakwah dan tidak bisa disebutkan satu persatu, terima kasih atas do'a dan dorongan semangatnya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
13. Semua pihak yang telah ikut membantu dalam penyusunan skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu persatu oleh penulis.

Semoga Allah SWT membalas budi baik untuk seluruh bantuan yang diberikan guna menyelesaikan skripsi ini. Penulis menyadari, meskipun banyak usaha telah penulis lakukan tetapi skripsi ini masih jauh dari sempurna. Meskipun demikian mudah-mudahan dari skripsi ini dapat bermanfaat. Amin

Palembang, Februari 2016

Penulis

Satrio Jatmiko



## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iii
HALAMAN PERSEMBAHAN DAN MOTTO.....	iv
HALAMAN PRAKATA.....	v
HALAMAN DAFTAR ISI.....	viii
HALAMAN DAFTAR TABEL.....	xi
HALAMAN DAFTAR GAMBAR.....	xii
HALAMAN DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
ABSTRAK.....	xiv
ABSTRACT.....	xv
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	12
C. Tujuan Penelitian.....	12
D. Manfaat Penelitian.....	12
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA.....</b>	<b>14</b>
A. Penelitian Sebelumnya.....	14
B. Landasan Teori.....	18
1. Pengertian <i>Enterprise Resource Planning (ERP)</i> .....	18

2. Ciri-ciri <i>Enterprise Resource Planning (ERP)</i> .....	19
3. Unsur-unsur <i>Enterprise Resource Planning (ERP)</i> .....	20
4. Faktor Pendukung Keberhasilan <i>Enterprise Resource Planning (ERP)</i> .....	22
5. Keuntungan dan Kerugian <i>Enterprise Resource Planning (ERP)</i> .....	23
6. Pengertian Kualitas.....	24
7. Pengertian Sistem Informasi Akuntansi .....	25
8. Aspek-aspek Kualitas Sistem Informasi Akuntansi .....	28
9. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kualitas Sistem Informasi .....	32
10. Pengertian Kinerja Individu .....	34
11. Tujuan Penilaian Kinerja.....	35
12. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu .....	35
13. Indikator Kinerja Individu.....	36
C. Hipotesis.....	41
<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>	<b>42</b>
A. Jenis Penelitian.....	42
B. Lokasi Penelitian.....	43
C. Operasionalisasi Variabel.....	43
D. Populasi dan Sampel.....	44
E. Data yang Diperlukan.....	45
F. Metode Pengumpulan Data .....	45
G. Analisis Data dan Teknik Analisis.....	47

<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>58</b>
A. Hasil Penelitian .....	58
1. Sejarah dan Gambaran Perusahaan.....	58
2. Visi, Misi, Motto Perusahaan.....	61
3. Modul aplikasi <i>Enterprise Resource Planning (ERP)</i> .....	74
4. Akses aplikasi <i>Enterprise Resource Planning (ERP)</i> .....	76
5. Deskripsi Data Penelitiian .....	81
6. Penjelasan Indikator variabel.....	82
7. Pengujian Data dan Penjelasan Hasil Penelitian .....	109
B. Pembahasan .....	131
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>135</b>
A. Kesimpulan .....	135
B. Saran.....	136
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>138</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>140</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel	Judul	Halaman
Tabel.I.1.	Survei Pendahuluan.....	10
Tabel.II.1.	Perbedaan Penelitian sekarang dengan penelitian sebelumnya.....	17
Tabel.III.1	Operasionalisasi Variabel Penelitian.....	42
Tabel.III.2	Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi.....	53
Tabel.IV.1.	Perbandingan sebelum dan sesudah implementasi <i>ERP</i> Area <i>Business Financial Management</i> .....	78
Tabel.IV.2.	Perbandingan sebelum dan sesudah implementasi <i>ERP</i> Area <i>Business Material Management</i>	79
Tabel.IV.3.	Perbandingan sebelum dan sesudah implementasi <i>ERP</i> area bisnis <i>Human Resource Management</i> .....	79
Tabel.IV.4.	Rekapitulasi jawaban responden untuk variabel X.....	82
Tabel.IV.5	Tabulasi perbandingan skor variabel <i>ERP</i> .....	89
Tabel.IV.6	Rekapitulasi jawaban responden untuk variabel $Y_1$ .....	91
Tabel.IV.7	Tabulasi perbandingan skor jawaban variabel Kualitas Sistem Informasi Akuntansi (sebelum <i>ERP</i> ).....	97
Tabel.IV.8	Tabulasi perbandingan skor jawaban variabel Kualitas Sistem Informasi Akuntansi (sesudah <i>ERP</i> ).....	99
Tabel.IV.9	Rekapitulasi jawaban responden untuk variabel $Y_2$ .....	101
Tabel.IV.10	Tabulasi perbandingan skor jawaban variabel Kinerja Individu Karyawan (sebelum <i>ERP</i> ).....	106

Tabel.IV.11	Tabulasi perbandingan skor jawaban variabel Kinerja Individu Karyawan (sesudah <i>ERP</i> ).....	106 108
Tabel.IV.12	Hasil uji validitas variabel X .....	111
Tabel.IV.13	Hasil uji validitas variabel $Y_1$ .....	113
Tabel.IV.14	Hasil uji validitas variabel $Y_2$ .....	114
Tabel IV.15	Hasil uji realibilitas variabel X.....	116
Tabel IV.16	Hasil uji reliabilitas variabel $Y_1$ .....	116
Tabel IV.17	Hasil uji reliabilitas variabel $Y_2$ .....	117
Tabel IV.18	Hasil uji regresi linear sederhana X terhadap $Y_1$ .....	122
Tabel IV.19	Hasil uji regresi linear sederhana X terhadap $Y_2$ .....	123
Tabel IV.20	Hasil uji korelasi X terhadap $Y_1$ .....	125
Tabel IV. 21	Hasil uji korelasi X terhadap $Y_2$ .....	126
Tabel IV.22	Hasil uji determinasi X terhadap $Y_1$ .....	127
Tabel IV.23	Hasil uji determinasi X terhadap $Y_2$ .....	128
Tabel IV.24	Hasil uji hipotesis parsial X terhadap $Y_1$ .....	129
Tabel IV.25	Hasil uji hipotesis parsial X terhadap $Y_2$ .....	130

## DAFTAR GAMBAR

<b>Tabel</b>	<b>Judul</b>	<b>Halaman</b>
Gambar I.1.	Alur Penelitian.....	11
Gambar IV.1	Peta wilayah kerja PT PLN (Persero) UP3B Sumbagsel.....	60
Gambar IV.2	Bagan struktur organisasi.....	62
Gambar IV.3	Desain sistem ERP di PT PLN (Persero) .....	74
Gambar IV.4	Pedoman akses aplikasi ERP PT PLN (Persero)	76
Gambar IV.5	Hasil grafik uji normalitas variabel X terhadap $Y_1$	119
Gambar IV.6	Hasil grafik uji normalitas variabel X terhadap $Y_2$	120

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Daftar Pertanyaan Kuesioner
Lampiran 2	Hasil Pengolahan data program SPSS
Lampiran 3	Surat Persetujuan Riset dari Tempat Penelitian
Lampiran 4	Jadwal Penelitian Mahasiswa
Lampiran 5	Kartu Aktivitas Bimbingan Skripsi
Lampiran 6	Sertifikat Hafalan Surat-surat Pendek Al-Qur'an
Lampiran 7	Sertifikat Kuliah Kerja Nyata (KKN)
Lampiran 8	Sertifikat Toefl
Lampiran 9	Sertifikat Komputer
Lampiran 10	Biodata Penulis

## ABSTRACT

Satrio Jatmiko/ 222012399/ 2017Pengaruh Implementasi *Enterprise Resource Planning (ERP)* Terhadap Kualitas Sistem Infor/ masi Akuntansi dan Kinerja Individu Karyawan Pada PT PLN (Persero) Unit Penyaluran dan Pusat Pengatur Beban (UP3B) Sumatera Bagian Selatan/ Akuntansi/ Sistem Informasi Akuntansi.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimanakah pengaruh implementasi *enterprise resource planning (erp)* terhadap kualitas sistem informasi akuntansi dan kinerja individu karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh implementasi *enterprise resource planning (erp)* terhadap kualitas sistem informasi akuntansi dan kinerja individu karyawan pada Pada PT PLN (Persero) Unit Penyaluran dan Pusat Pengatur Beban (UP3B) Sumatera Bagian Selatan, yang beralamat di Jl. Abikusno Cokrosuyono No. 24 Kel. Kemang Agung Kec. Kertapati Palembang.

Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Metode pengumpulan data yaitu wawancara dan kuesioner. Metode analisis yang digunakan adalah metode kualitatif dan kuantitatif dengan menggunakan uji statistik.

Hasil dari penelitian ini adalah menunjukkan bahwa Implementasi *Enterprise Resource Planning (ERP)* (X) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kualitas sistem informasi akuntansi ( $Y_1$ ) sebesar 0,390 atau 39%. Dan hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan  $t_{hitung} (4,660) > t_{tabel} (2,024)$  yang berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dan Implementasi *Enterprise Resource Planning (ERP)* (X) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja individu karyawan ( $Y_2$ ) sebesar 0,398 atau 39,8%. Dan hasil uji hipotesis secara parsial  $t_{hitung} (4,741) > t_{tabel} (2,024)$  yang berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Kata Kunci : Implementasi *Enterprise Resource Planning*, Kualitas Sistem Infomasi Akuntansi, dan Kinerja Individu Karyawan.



## ABSTRACT

*Satrio Jatmiko/ 222012399/ 2017/ The Influence of Enterprise Resource Planning (ERP) Implementation on the Quality of Accounting Information Systems and Individual Job Performance of PT PLN (Persero) Distribution Unit and Load Control Center (UP3B) Southern Sumatera / Accounting / Accounting Information Systems.*

*The problems of this study was whether or not there was any influence of enterprise resource planning (ERP) implementation on the quality accounting information systems and individual job performance. The objective of this study was to determine the influence of enterprise resource planning (ERP) implementation on the quality of accounting information system and individual job performance of PT PLN (Persero) Distribution Unit and Load Control Center (UP3B) Southern Sumatera, which is located at Jl. Abikusno Cokrosuyono No. 24 Kel. Kemang Agung Kec. Kertapati Palembang.*

*This study was an associative study. The data was a primary data. The techniques of collecting the data were interviews and questionnaires. The techniques of analyzing the data were qualitative and quantitative methods by using statistical tests.*

*According to partial of  $t_{hitung} (4.660) > t_{tabel} (2.024)$ , the result showed Enterprise Resource Planning (ERP) significantly influenced the quality of accounting information system ( $Y_1$ ) with the value was 0.390 or 39% which meant  $H_0$  was rejected and  $H_a$  was accepted. In addition, according to another partial analysis of  $t_{hitung} (4,741) > t_{tabel} (2.024)$ , the result also showed Enterprise Resource Planning (ERP) significantly influenced individual job performance ( $Y_2$ ), with the value was 0.398 or 39,8% which meant  $H_0$  rejected and  $H_a$  accepted.*

*Keywords : Implementation of Enterprise Resource Planning, Quality of Accounting Information System and Performance Individual Employees.*

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Kelangsungan hidup perusahaan sangat ditentukan oleh kemampuannya untuk bersaing di pasar. Kemampuan bersaing memerlukan strategi yang dapat memanfaatkan semua kekuatan dan peluang yang ada, serta menutup kelemahan dan menetralisasi hambatan strategis dalam dinamika bisnis yang dihadapi. Di masa sekarang ini perkembangan teknologi informasi mengalami perkembangan yang sangat pesat dan memberi banyak kemudahan di berbagai aspek kehidupan manusia. Perusahaan baik milik Negara maupun Swasta sebagai suatu pelaku ekonomi tidak bisa menghindar dari kondisi globalisasi yang terjadi saat ini. Sebelum perkembangan teknologi informasi yang signifikan seperti saat ini, proses dan kegiatan dilakukan secara manual dengan tingkat akurasi yang cukup rendah dan membutuhkan waktu yang cukup lama.

Persaingan di dunia bisnis semakin kompleks, perusahaan-perusahaan mencoba untuk meningkatkan jumlah konsumennya dengan melakukan pelayanan yang cepat dan biaya yang murah. Hal ini mengharuskan perusahaan menilai kejadian ini sebagai kesempatan dan tidak melihatnya sebagai ancaman. Penggunaan teknologi informasi secara optimal dapat membantu proses dan kegiatan untuk bisa menghemat tenaga, waktu, dan lebih akurat. Era bisnis global menuntut perusahaan-perusahaan menggunakan teknologi informasi untuk menunjang kinerja karyawannya dalam melaksanakan proses dan kegiatan operasional

Salah satu cara untuk mewujudkan kesuksesan tersebut dapat dilakukan dengan cara mengintegrasikan sistem informasi, dikarenakan perusahaan tergantung pada sistem informasi untuk dapat bersaing serta peningkatan efisiensi dari sistem informasi untuk menghasilkan manajemen yang lebih efisien dalam *business processes*. Dalam hal ini informasi merupakan sumber daya organisasi yang paling penting. Karena sejatinya setiap manajemen perusahaan akan selalu terlibat dengan sistem informasi, karena informasi merupakan suatu data dapat mendukung pengambilan keputusan didalam perusahaan untuk merencanakan dan mengendalikan operasional perusahaan yang didasarkan pada masukan-masukan yang objektif. Diantara banyak masukan manajemen dalam pengambilan keputusan adalah masukan yang berasal dari Sistem Informasi Akuntansi (Nugroho Wijayanto). Sistem Informasi Akuntansi itu sendiri merupakan kumpulan sumber daya, seperti manusia dan peralatan yang dirancang untuk mengubah data keuangan dan data lainnya ke dalam informasi, serta dikomunikasikan kepada para pembuat keputusan. Sistem informasi akuntansi dalam hal tersebut dapat dilakukan dengan sistem manual atau melalui sistem terkomputerisasi. (Bodnar dan Hopwood. 2006).

Tujuan informasi tersebut adalah memberikan petunjuk dalam memilih tindakan yang paling baik untuk mengalokasikan sumber daya yang langka pada aktivitas bisnis dan ekonomi. Sedangkan Tanggung jawab utama pemilik perusahaan adalah mengendalikan operasi, pemilik menetapkan tujuan, mereka merekrut para manajer untuk memimpin jalan, dan para karyawan untuk menjalankan rencana yang telah ditetapkan.

Sistem Informasi Akuntansi merupakan salah satu bidang teknologi informasi yang didukung dengan kemampuan dan penguasaan dalam bidang Akuntansi. (Romney dan Steinbart, 2014:4) Sistem Informasi Akuntansi terdiri dari lima komponen, yaitu orang-orang (*people*), prosedur-prosedur (*procedure*), data (*data*), perangkat lunak (*software*), dan infrastruktur teknologi informasi (*information technology infrastructure*).

Selanjutnya, dari kelima komponen tersebut memungkinkan Sistem Informasi Akuntansi memenuhi tiga fungsi penting dalam organisasi, yaitu mengumpulkan dan menyimpan data aktivitas organisasi, menghasilkan informasi yang berguna bagi manajemen untuk mengambil keputusan, dan sebagai pengendalian internal organisasi (Romney & Steinbart, 2014)

Tujuan dari Sistem Informasi Akuntansi adalah menyediakan informasi akuntansi bagi berbagai pengguna, baik pengguna internal seperti manajer dan pengguna eksternal seperti pelanggan. Dengan berkembangnya teknologi pengetahuan dan teknologi informasi, maka semua konsep mengenai sistem informasi dihubungkan dengan sistem berbasis komputer. Salah satunya bentuk sistem informasi yang digunakan untuk memfasilitasi fungsi-fungsi operasional dalam suatu perusahaan yaitu sistem informasi akuntansi. Sebagian besar perusahaan milik negara maupun swasta telah menggunakan komputer sebagai bagian integral dari sistem informasinya.

(Nugroho Widjajanto, 2001:13) Dilihat dari kualitasnya maka secara umum informasi akuntansi memiliki empat dimensi kualitas informasi yaitu, akurat (*reliable*), dapat diartikan bahwa informasi akuntansi tersebut benar-benar mencerminkan situasi kondisi yang ada. *Relevan*, dapat diartikan bahwa informasi

akuntansi yang dihasilkan benar-benar sesuai dengan kebutuhan. Penyajian yang Tepat Waktu (*timelines*), dapat diartikan bahwa informasi akuntansi tersedia pada saat informasi tersebut diperlukan. Kelengkapan (*completeness*) dan Ringkas (*Conciseness*), dapat diartikan bahwa informasi akuntansi yang dihasilkan telah lengkap sesuai dengan yang diinginkan dan dibutuhkan pengguna yang menjadi fokus utama.

Banyak perusahaan di Indonesia, pemanfaatan sistem informasi akuntansi juga sudah menjadi kebutuhan mutlak. Hampir diseluruh bidang industri, peran sistem informasi sudah demikian yang padat karya. Dari sekian banyak sektor industri, perbankan tercatat paling gencar dalam investasi dibidang sistem informasi akuntansi. Hal ini dikarenakan, produk yang mereka jual adalah jasa yang berhubungan dengan angka-angka, dimana keakurasian, kecepatan, mutu layanan, serta keamanan, menjadi sisi paling penting yang harus secara cermat dikelola.

Tidak terintegrasinya data membuat dibutuhkannya waktu yang lama sehingga menghambat keputusan yang akan diambil, padahal data dan informasi adalah suatu sumber daya yang baik sama seperti sumber daya lainnya. Untuk mendapatkan data yang akurat tersebut maka diperlukan sebuah sistem informasi akuntansi yang terintegritas dari seluruh kegiatan yang ada dalam perusahaan. Untuk mengintegrasikan sistem informasi yang satu dengan sistem informasi lainnya yang terdapat di dalam perusahaan agar tercapainya efektifitas serta pengendalian yang baik, maka perusahaan-perusahaan banyak menerapkan sistem *Enterprise Resource Planning (ERP)*.

Setelah menerapkan *ERP* diharapkan terintegrasinya data *online* untuk seluruh fungsi dalam perusahaan, standarisasi dan keakuratan data, dapat mempermudah tugas-tugas manajemen sehari-hari, meningkatkan efisiensi dan efektivitas organisasi melalui alokasi sumber daya perusahaan secara optimal.

Menurut I Putu Agus Eka Pratama (2015, 123) menyatakan bahwa *Enterprise Resource Planning* merupakan Sistem Informasi terintegrasi lintas fungsi yang dirancang agar dapat dipakai untuk menangani kebanyakan bisnis. Sistem ini memiliki modul, seperti pengendalian persediaan, utang dagang, piutang dagang, perencanaan kebutuhan material, hingga perencanaan sumber daya manusia.

(Muhammad Fakhri Hussein, 2004:86) *Enterprise Resource Planning (ERP)* adalah sebuah software dengan seperangkat aplikasi yang menyatu untuk perusahaan-perusahaan dibidang fungsional seperti keuangan dan akuntansi, manajemen sumber daya manusia, pabrikasi dan logistik. Modul aplikasi akuntansi misalnya memasukkan aplikasi seperti buku besar, piutang dan utang dagang, aktiva tetap, manajemen kas dan pengendalian biaya. Modul Sumber Daya Manusia umumnya memasukkan aplikasi proses manajemen personalia (seperti rekrutmen), gaji, dan manajemen sumberdaya manusia jasa (misalnya perubahan *on-line* alokasi tunjangan pegawai). Modul aplikasi pabrikasi dan logistik mencakup aplikasi seperti perencanaan produksi, manajemen bahan baku, jurnal dan pemesanan pemrosesan, manajemen gudang, manajemen transportasi, manajemen proyek, pemeliharaan pabrik, dan manajemen pelayanan pelanggan.

Setelah perusahaan menetapkan untuk menerapkan sistem yang baru pastinya akan berpengaruh kepada faktor-faktor lingkungan internal perusahaan,

terutama pada kinerja individu karyawan. Kinerja individu karyawan merupakan salah satu indikator yang sangat penting, karena individu merupakan sebuah mesin penggerak organisasi, atau dapat dikatakan juga bahwa informasi dalam penilaian kinerja individu karyawan merupakan refleksi dari berkembang atau tidaknya perusahaan. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh macam-macam ciri pribadi dari masing-masing individu. Dalam perkembangan kompetitif dan mengglobal, perusahaan membutuhkan karyawan yang berprestasi tinggi karena kinerja individu merupakan fondasi dari kinerja perusahaan. (Veithzal dan Ella Jauvani, 2013).

Untuk mengukur perilaku itu sendiri atau sejauh mana individu berperilaku sesuai dengan apa yang diharapkan oleh organisasi atau institusi yaitu prestasi yang pada umumnya dikaitkan dengan pencapaian hasil dari standar kerja yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, penting untuk memahami beberapa perilaku individu dalam perusahaan sebelum menilai kinerja individu seorang pegawai.

Penelitian sebelumnya dilakukan oleh Riska Trianasari (2016) dengan judul Pengaruh Implementasi *Enterprise Resource Planning (ERP)* terhadap kualitas informasi akuntansi pada PT. PLN Persero Wilayah Sumsel, Jambi dan Bengkulu (WS2JB) Area Palembang. Hasil penelitiannya bahwa implementasi *ERP* mempunyai korelasi yang kuat dan positif terhadap kualitas informasi akuntansi, ditunjukkan oleh angka hasil korelasi yang kuat yaitu sebesar 0,789. Implementasi *ERP* juga mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kualitas informasi akuntansi, ditunjukkan oleh besarnya  $t_{hitung}(14,44) > t_{tabel}(2,000)$ .

Penelitian sebelumnya dilakukan oleh Sudirman (2011) dengan judul Pengaruh Implementasi Sistem *Enterprise Resource Planning (ERP)* Terhadap Kualitas Informasi (Studi Kasus Pada PT Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Purbaleunyi). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh implementasi sistem *ERP* terhadap kualitas informasi pada PT Jasa Marga (Persero) Tbk Cab. Purbaleunyi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi sistem *ERP* pada PT Jasa Marga (Persero) Tbk Cab. Purbaleunyi telah dilaksanakan dengan baik dan informasi yang dihasilkan sistem *ERP* memiliki kualitas yang baik, dan implementasi sistem *ERP* terbukti berpengaruh terhadap kualitas informasi terbukti dari hasil koefisien determinasi diperoleh hasil sebesar 67,24%.

Penelitian sebelumnya dilakukan oleh oleh Trigunanto Hendra Yogasari (2010) dengan judul Peranan Sistem Informasi Akuntansi Persediaan Berbasis *ERP (Enterprise Resource Planning)* Dalam Menunjang Kelancaran Proses Produksi (Studi Kasus Pada PT. Pangansari Utama Jakarta). Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan tentang peranan sistem informasi akuntansi persediaan berbasis *ERP (Enterprise Resource Planning)* dalam menunjang kelancaran proses produksi (Studi Kasus Pada PT. Pangansari Utama Jakarta), dapat disimpulkan bahwa pelaksanaa sistem informasi akuntansi persediaan berbasis *ERP* pada PT. Pangansari Utama sudah memadai. Hal ini ditunjukkan oleh adanya komponen-komponen sistem informasi akuntansi persediaan, manfaat penerapan sistem pengolahan data berbasis *ERP* dan pengendalian aplikasi. Hasil persentase jawaban kuesioner secara keseluruhan yaitu sebesar 81,24 % yang berarti bahwa hasilnya termasuk dalam kategori sangat memadai. Dilihat dari hasil pengujian dengan statistik uji t di dapat nilai  $t_{hitung}(12,78) > t_{tabel}(2,048)$ .



PT PLN (Persero) adalah perusahaan nasional yang bergerak di bidang kelistrikan, yang berorientasi dalam menyediakan tenaga listrik bagi setiap masyarakat Indonesia. Di Perusahaan Listrik Negara (PLN) Sistem informasi pengelolaan yang dapat mendukung transaksi atau operasi sehari-hari yang berhubungan dengan pengelolaan sumber daya sebuah perusahaan sudah di terapkan yaitu *Enterprise Resource Planning* yang aplikasinya menggunakan *System Application and Product in data processing (SAP)*. *SAP* sebagai bagian dari sistem *ERP* mempunyai peran yang penting, karena *software SAP* bagian dari sistem yang berhubungan langsung dengan user/pengguna sangat berperan dalam berhasil atau tidaknya suatu sistem informasi yang diimplementasikan pada suatu organisasi atau perusahaan. Adapun sistem yang digunakan sebelum menggunakan *software SAP* adalah Sistem Informasi Pegawai (SIPEG) terdapat di bagian SDM, Sistem Informasi Manajemen Keuangan (SIMKEU) terdapat di bagian Keuangan, dan Sistem Material (SIMAT) terdapat di bagian Logistik. Sistem-sistem tersebut masih belum bisa terintegrasi dengan pusat, dengan kata lain Sistem Informasi Pegawai ini masih belum terkoneksi dengan kantor pusat, sehingga kantor pusat tidak bisa mengontrol atau mengambil data yang diperlukan secara *online*, jadi ketika akan mengirimkan data harus dilakukan secara manual.

Hal inilah yang menjadikan PT PLN (Persero) ingin melakukan penyeragaman sistem pada seluruh Indonesia dengan menggunakan *software SAP*. Dengan penerapan sistem yang baru, ketika kantor pusat membutuhkan informasi atau data mengenai anak perusahaan dapat langsung mengambilnya secara *online*. Selain itu kantor pusat juga bisa mengamati secara langsung

kondisi anak perusahaan secara *online*. Harapan PT PLN (Persero) dalam mengimplementasikan *software SAP* adalah untuk standarisasi proses bisnis di seluruh unit bisnis, disamping itu juga *software SAP* juga diharapkan memberikan kontribusi terhadap kinerja perusahaan dan kinerja pegawai yang lebih baik lagi. PT PLN (Persero) dalam operasionalnya, memonopoli penyaluran dan penjualan tenaga listrik di seluruh wilayah Indonesia. Oleh karena itu, PT PLN (Persero) memiliki kantor perwakilan di setiap provinsi di seluruh wilayah Indonesia. Selain itu, PT PLN (Persero) juga bertanggung jawab penuh dalam hal menyediakan dan menyalurkan tenaga listrik untuk setiap masyarakat Indonesia. Dalam kegiatan operasionalnya, PT. PLN (Persero) bertanggung jawab dalam menyediakan tenaga listrik bagi masyarakat Indonesia. Sesuai dengan Undang Undang Dasar 1945 pasal 33 ayat 2 yang menyatakan bahwa “Cabang-cabang produksi yang penting bagi negara dan yang menguasai hajat hidup orang banyak dikuasai oleh negara”.

PT PLN (Persero) kemudian ditugaskan untuk menjadi satu-satunya perusahaan yang berhak mengelola tenaga listrik di Indonesia. Dikarenakan PT PLN (Persero) diberikan hak penuh dalam mengelola tenaga listrik di Indonesia, maka PT PLN (Persero) memiliki cabang di setiap provinsi di Indonesia, salah satunya di kota Palembang dengan nama status wilayah Unit Penyaluran dan Pusat Pengatur Beban (UP3B) Sumbagsel.

PT PLN (Persero) Unit Pengatur Beban terdapat berbagai macam bagian yang mendukung berjalannya semua kegiatan yang ada di dalam perusahaan. Diantaranya terdapat bagian SDM, akuntansi, keuangan dan bagian sistem informasi, bagian ini bertujuan untuk menyediakan informasi untuk mengambil

keputusan, menyediakan informasi yang dipergunakan dalam perencanaan, pengendalian, pengevaluasian, dan perbaikan berkelanjutan yang dilakukan oleh manajemen dalam suatu perusahaan.

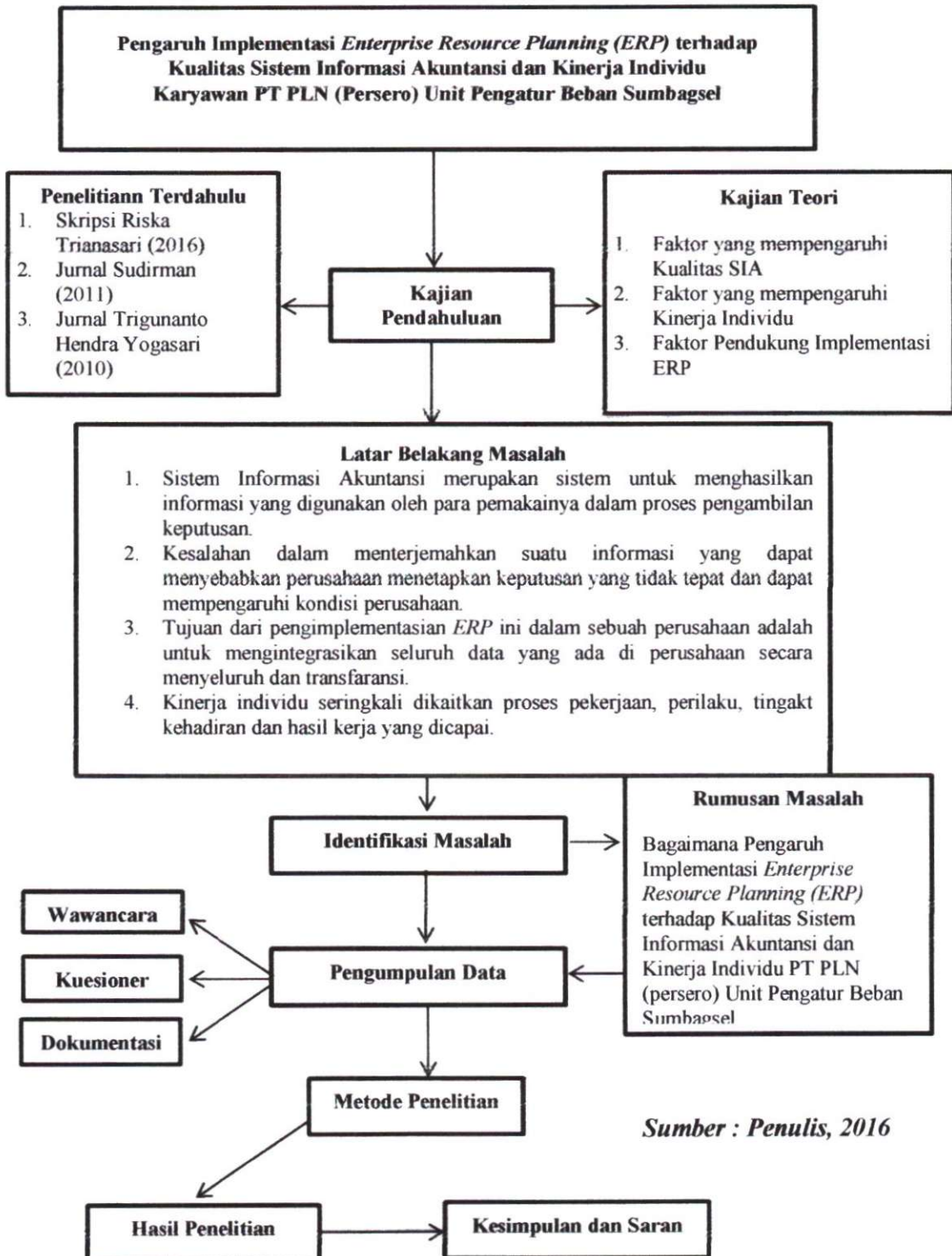
**Tabel I.1**  
**Survei Pendahuluan**

No	Variabel	Kondisi
1.	Sumber Daya Manusia (SDM)	Masih terdapat beberapa Sumber Daya Manusia yang kesulitan dalam menjalankan sistem ERP, dikarenakan kurang maksimalnya sosialisasi dan pembelajaran lebih mendalam tentang pengoperasian sistem tersebut, hal ini menyebabkan implementasi ERP menjadi kurang optimal.
2	Proses Organisasi	Pada setiap perusahaan mempunyai bagian-bagian tersendiri dalam melakukan setiap aktivitasnya. Dan hal ini sama kaitannya dengan PT. PLN (Persero), dimana setiap bagian organisasi menyajikan dan melaporkan setiap data perusahaan untuk dijadikan dasar pengambilan keputusan, baik itu data keuangan maupun non keuangan. Namun disisi lain, kendala yang akan sering dihadapi pada saat pengolahan data, akan dapat menimbulkan kesalahan dan ketidaktepatan yang dilakukan oleh karyawan sehingga kondisi seperti ini dapat membuat informasi yang disajikan perusahaan kurang akurat.
3.	Komponen Fisik	Pengawasan, pemeriksaan, dan Pengendalian terhadap penggunaan Sistem Informasi Akuntansi, kurangnya pengawasan tindakan personal dalam memerhatikan dan melakukan penjagaan terhadap Sistem Informasi Akuntansi yang digunakan. Kurangnya pemeriksaan tindakan personal dalam mengamati dengan teliti keadaan sistem yang digunakan.

*Sumber: Penulis, 2016*

Berdasarkan latar belakang masalah dan fenomena diatas maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian yang berjudul “Pengaruh Implementasi *Enterprise Resource Planning (ERP)* terhadap Kualitas Sistem Informasi Akuntansi dan Kinerja Individu Karyawan PT PLN (Persero) Unit Pengatur Beban Sumbagsel”

Gambar I.1: Alur Penelitian



## B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah Bagaimanakah Pengaruh Implementasi *Enterprise Resource Planning (ERP)* terhadap Kualitas Sistem Informasi Akuntansi dan Kinerja Individu Karyawan PT PLN (Persero) Unit Pengatur Beban Sumbagsel”

## C. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan latar belakang masalah maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui Pengaruh Implementasi *Enterprise Resource Planning (ERP)* terhadap Kualitas Sistem Informasi Akuntansi dan Kinerja Individu Karyawan PT PLN (Persero) Unit Pengatur Beban Sumbagsel”

## D. Manfaat Penelitian

### 1. Bagi Penulis

Manfaat praktis usulan penelitian ini diharapkan dapat menambah literature bagi mahasiswa jurusan akuntansi dalam memperluas pengetahuan mereka tentang pengaruh Sistem Informasi Akuntansi terhadap kinerja individu serta memperkaya riset di bidang Sistem Informasi Akuntansi.

### 2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya wawasan pengetahuan yang berhubungan dengan ilmu akuntansi khususnya mengenai sistem *Enterprise Resource Planning (ERP)* dan pengaruh penerapannya terhadap kualitas informasi akuntansi yang disajikan dan kinerja karyawan. sebagai landasan dalam membantu membuat sebuah kebijakan dalam perusahaan tersebut.

### 3. Bagi Almamater

Manfaat pada usulan penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan acuan oleh institusi, lembaga ataupun mahasiswa sebagai literatur pelengkap dan bahan pokok untuk kajian lebih lanjut di masa yang akan datang.

## BAB II KAJIAN PUSTAKA

### A. Penelitian Sebelumnya

Berikut beberapa penelitian sebelumnya yang dapat dijadikan telaah pustaka.

Penelitian sebelumnya dilakukan oleh Riska Trianasari (2016) dengan judul Pengaruh Implementasi *Enterprise Resource Planning (ERP)* terhadap kualitas informasi akuntansi pada PT. PLN Persero Wilayah Sumsel, Jambi dan Bengkulu (WS2JB) Area Palembang. Hasil penelitiannya bahwa implementasi *ERP* mempunyai korelasi yang kuat dan positif terhadap kualitas informasi akuntansi, ditunjukkan oleh angka hasil korelasi yang kuat yaitu sebesar 0,789. Implementasi *ERP* juga mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kualitas informasi akuntansi, ditunjukkan oleh besarnya  $t_{hitung}$  (14,44)  $> t_{tabel}$  (2,000).

Penelitian sebelumnya dilakukan oleh Sudirman (2011) dengan judul Pengaruh Implementasi Sistem *ERP (Enterprise Resource Planning)* Terhadap Kualitas Informasi (Studi Kasus Pada PT Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Purbaleunyi). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh implementasi sistem *ERP* terhadap kualitas informasi pada PT Jasa Marga (Persero) Tbk Cab. Purbaleunyi. Penelitian yang dilakukan penulis dengan metode deskriptif dan verifikatif. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada pemakai yang telah menggunakan sistem *ERP*. Data primer diperoleh dari hasil tanggapan responden melalui kuesioner, wawancara, dan observasi dan data sekunder diperoleh dari media cetak dan

media elektronik. Analisis data menggunakan koefisien keorelasi rank spearman dan koefisien determinasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi sistem *ERP* pada PT Jasa Marga (Persero) Tbk Cab. Purbaleunyi telah dilaksanakan dengan baik dan informasi yang dihasilkan sistem *ERP* memiliki kualitas yang baik, dan implementasi sistem *ERP* terbukti berpengaruh terhadap kualitas informasi terbukti dari hasil koefisien determinasi diperoleh hasil sebesar 67,24%, sedangkan faktor lain yang mempengaruhi peningkatan kualitas informasi yang tidak diteliti adalah faktor komunikasi pemakai dan pengembang, dan dukungan manajemen puncak sebesar 32,76%.

Penelitian sebelumnya dilakukan oleh oleh Trigunanto Hendra Yogasari (2010) dengan judul Peranan Sistem Informasi Akuntansi Persediaan Berbasis *ERP (Enterprise Resource Planning)* Dalam Menunjang Kelancaran Proses Produksi (Studi Kasus Pada PT. Pangansari Utama Jakarta). Adapun rumusan masalah pada penelitian ini yaitu Bagaimanakah peranan sistem informasi akuntansi persediaan berbasis *ERP* dalam menunjang kelancaran proses produksi.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan sistem informasi akuntansi persediaan berbasis *ERP* pada PT Pangansari Utama secara memadai, untuk mengetahui bagaimanakah kelancaran proses produksi pada PT. Pangansari Utama dan untuk mengetahui bagaimana peranan sistem informasi akuntansi persediaan berbasis *ERP* dalam menunjang kelancaran proses produksi. Data yang digunakan pada penelitian ini adalah



data primer dan data sekunder, metode pengumpulan data yang digunakan adalah analisis kualitatif dan analisis kuantitatif.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan tentang peranan sistem informasi akuntansi persediaan berbasis *ERP* (*Enterprise Resource Planning*) dalam menunjang kelancaran proses produksi (Studi Kasus Pada PT. Pangansari Utama Jakarta), dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan sistem informasi akuntansi persediaan berbasis *ERP* pada PT. Pangansari Utama sudah memadai. Hal ini ditunjukkan oleh adanya komponen-komponen sistem informasi akuntansi persediaan, manfaat penerapan sistem pengolahan data berbasis *ERP* dan pengendalian aplikasi. Hasil persentase jawaban kuesioner secara keseluruhan yaitu sebesar 81,24 % yang berarti bahwa hasilnya termasuk dalam kategori sangat memadai. Dilihat dari hasil pengujian dengan statistic uji t di dapat nilai  $t_{hitung} (12,78) > t_{tabel} (2,048)$ .

**Tabel II.1**  
**Penelitian Sekarang dengan Penelitian Sebelumnya**

No	Judul, Tahun, Dan Nama Peneliti	Persamaan	Perbedaan
1.	Pengaruh Implementasi <i>Enterprise Resource Planning (ERP)</i> terhadap kualitas informasi akuntansi pada PT. PLN Persero Wilayah SumSel, Jambi dan Bengkulu (WS2JB) Area Palembang (Riska Triana Sari, 2016)	Persamaannya adalah sama-sama menggunakan data primer berupa kuesioner dan sama-sama meneliti tentang implementasi <i>ERP</i> .	Perbedaan antara penulis dan penelitian sebelumnya terdapat pada penambahan kasus penulis yaitu penulis saat ini ingin melihat pengaruh dan perbandingan sebelum dan sesudah implementasi <i>ERP</i> terhadap Kualitas SIA dan Kinerja Individu Karyawan PT PLN Unit Pengatur Beban Sumbagsel dan perbedaan objek penelitian
2.	Pengaruh Implementasi Sistem <i>ERP (Enterprise Resource Planning)</i> Terhadap Kualitas Informasi (Studi Kasus Pada PT Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Purbaleunyi, (Sudirman, 2011)	Persamaannya terletak pada pengumpulan data dengan melakukan penyebaran kuesioner kepada pemakai yang telah menggunakan sistem <i>ERP</i> , persamaan yang kedua adalah sama-sama meneliti tentang <i>ERP (Enterprise Resource Planning)</i>	Perbedaan antara penulis dengan peneliti sebelumnya yang pertama adalah terdapat pada penambahan variabel, yaitu variabel Kinerja Individu dan perbedaan yang kedua terletak pada objek penelitian
3.	Peranan sistem informasi akuntansi persediaan berbasis <i>ERP (Enterprise Resource Planning)</i> dalam menunjang kelancaran proses produksi (Studi Kasus Pada PT. Pangansari Utama Jakarta). (Trigunanto Hendra Yogasari, 2010)	Persamaannya yang pertama adalah sama-sama meneliti tentang <i>ERP (Enterprise Resource Planning)</i> Persamaan yang kedua terletak pada pengumpulan data dengan melakukan penyebaran kuesioner kepada pemakai yang telah menggunakan sistem <i>ERP</i>	Perbedaan antara penulis dan penelitian sebelumnya adalah Peranan sistem informasi akuntansi persediaan berbasis <i>ERP (Enterprise Resource Planning)</i> dalam menunjang kelancaran proses produksi Pada PT. Pangansari Utama Jakarta. Sedangkan penulis fokus pada pengaruh implementasi <i>Enterprise Resource Planning (ERP)</i> terhadap kualitas sistem informasi akuntansi dan Kinerja Individu Karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Pengatur Beban Sumbagsel

Sumber: Penulis, 2016

## B. Landasan Teori

### 1. Pengertian *Enterprise Resource Planning* (ERP)

Menurut I Putu Agus Eka Pratama (2015: 123) menyatakan bahwa *Enterprise Resources Planning* merupakan Sistem Informasi terintegrasi lintas fungsi yang dirancang agar dapat dipakai untuk menangani kebanyakan bisnis. Sistem ini memiliki modul, seperti pengendalian persediaan, utang dagang, piutang dagang, perencanaan kebutuhan material, hingga perencanaan sumber daya manusia.

Menurut Azhar Susanto (2008: 18) dalam Sudirman (2011) mengemukakan *Enterprise Resource Planning* adalah “*software* paket terintegrasi yang dirancang untuk memberikan integrasi yang lengkap terhadap seluruh data yang terkait dengan sistem informasi perusahaan”

Pengertian Implementasi *Enterprise Resource Planning (ERP)* adalah model sistem informasi yang memungkinkan perusahaan mengotomatiskan dan mengintegrasikan berbagai proses bisnis utamanya. (James A. Hall, 2006: 45)

Sedangkan (Muhammad Fakhri Hussein, 2004: 86) *Enterprise Resource Planning (ERP)* adalah sebuah software dengan seperangkat aplikasi yang menyatu untuk perusahaan-perusahaan dibidang fungsional seperti keuangan dan akuntansi, manajemen sumber daya manusia, pabrikasi dan logistik. Modul aplikasi akuntansi misalnya memasukkan aplikasi seperti buku besar, piutang dan utang dagang, aktiva tetap, manajemen kas dan pengendalian biaya. Modul Sumber Daya Manusia umumnya memasukkan aplikasi proses manajemen personalia (seperti

rekrutmen), gaji, dan manajemen sumberdaya manusia jasa (misalnya perubahan *on-line* alokasi tunjangan pegawai). Modul aplikasi pabrikasi dan logistik mencakup aplikasi seperti perencanaan produksi, manajemen bahan baku, jurnal dan pemesanan pemrosesan, manajemen gudang, manajemen transportasi, manajemen proyek, pemeliharaan pabrik, dan manajemen pelayanan pelanggan.

## **2. Ciri – ciri *Enterprise Resource Planning (ERP)***

Menurut Mulia Hartono dalam 7 langkah mudah membangun sistem informasi *Enterprise Resource Planning (ERP)* (2008: 4) yang dikutip melalui [www.intacsindo.com](http://www.intacsindo.com) sebuah ERP sistem memiliki ciri-ciri sebagai berikut :

### **a. Sistem Tunggal**

Sistem *ERP* dibangun dalam sistem tunggal sehingga informasi dapat diperoleh dengan mudah dan cepat karena memiliki data yang terintegrasi. Sistem lain yang *nonERP* umumnya dibangun tidak dalam mesin tunggal misal ada data dalam SQL server, sementara data lainnya dalam FozPro, hal ini menyebabkan sulitnya memperoleh informasi dengan cepat.

### **b. Modul Lengkap**

Sistem *ERP* memiliki modul yang lengkap dan saling terintegrasi yang menjangkau semua bagian dan fungsi perusahaan karena mempunyai konsep yang jelas.

c. Fleksibel

Sistem *ERP* sangat fleksibel dan dapat diimplementasikan di semua anak perusahaan atau pabrik manapun dalam suatu perusahaan karena dapat disesuaikan (dikonfigurasi) sesuai dengan kebutuhan.

d. Laporan

Sistem *ERP* memiliki data seluruh sumber daya perusahaan dan dapat memberikan laporan apa saja yang diperlukan termasuk fungsi-fungsi statistik untuk menganalisis laporan keuangan.

### 3. Unsur-unsur *Enterprise Resource Planning (ERP)*

Menurut Michael Uram dalam Riska Trianasari (2016) mengemukakan bahwa ada seperangkat komputer atau disebut infrastruktur *ERP* yang diperlukan untuk proses *ERP* terdiri dari:

a. *Physical Component* (Komponen Fisik)

- 1) *Server-Client* yang terdiri dari komputer server dan beberapa computer client. *Server* menjadi pusat sistem informasi, sedangkan *client* merupakan komputer yang digunakan untuk melakukan tugas-tugas penanganan data.
- 2) *Network* (Jaringan), merupakan suatu unit komunikasi yang membantu didalam penyebaran informasi.
- 3) *Storage* (Penyimpanan), merupakan tempat penyimpanan yang digunakan untuk menyimpan data yang diolah oleh komputer.

b. *People* (Sumber Daya Manusia)

Sumber daya manusia yang mempunyai peranan penting untuk pengembangan dan implementasi sistem adalah :

1) Staf Bisnis (*Business Staff*)

Staf bisnis merupakan orang yang bertugas menganalisa *workflow* (urutan proses) sistem manajemen yang sedang berjalan (*workflow as-is*) dan mendesain *workflow* baru yang lebih efisien (*Workflow should-be*). Staf bisnis haruslah orang yang menguasai ilmu yang berhubungan dengan proses bisnis yang dianalisa, misalnya membuat analisa di departemen *accounting* maka staf bisnis harus menguasai siklus akuntansi.

2) Staf Operasi (*Operation Staff*)

Staf operasi merupakan staf yang bertanggung jawab pada kegiatan operasional sehari-hari, misalnya *backup* data.

3) Staf Pengembangan (*Development Staff*)

Staf pengembangan bertugas untuk mengembangkan sistem dengan mendesain program-program yang diperlukan.

c. *Organization Process* (Proses Organisasi)

1) Program dan proyek manajemen (*Program and Project Management*).

Penerapan sistem *ERP* biasanya merupakan bagian dari program dan proyek manajemen, yang dilakukan berdasarkan pertimbangan-pertimbangan manajemen. Berikut ini beberapa alasan mengapa perusahaan melakukan perubahan:

- a) Perubahan kebutuhan pemakai atau bisnis
- b) Perubahan Teknologi
- c) Peningkatan Proses Bisnis

d) Keunggulan Kompetitif

2) Perubahan Proses Kerja (*Change Manajement*)

Penerapan sistem *ERP* berpengaruh terhadap budaya perusahaan, sehingga diperlukan perubahan proses kerja (*Change Management*) pada masa penyesuaian atau yang sering disebut proses implementasi.

**4. Faktor Pendukung Keberhasilan *Enterprise Resource Planning (ERP)***

Menurut (Wawan Dhewanto, 2007: 100) Faktor pendukung keberhasilan dari Implementasi *Enterprise Resource Planning (ERP)* adalah:

a. Dukungan *Top Management*

Dukungan dari pihak manajemen perusahaan merupakan salah satu faktor yang menentukan keberhasilan imlementasi *ERP* pada suatu perusahaan. Pihak manajemen mengadakan pelatihan dan sosialisasi yang menyeluruh kepada para karyawan sebagai pemakai sistem *ERP*. Agar tidak terjadi salah paham juga diperlukan komunikasi yang intensif antara pihak manajemen puncak dan para karyawannya selaku pemakai sistem *ERP* tersebut.

b. Tim Implementasi

Tim yang terlibat pada implementasi sistem *ERP* haruslah terdiri dari orang-orang yang memiliki reputasi dan integritas pada bidangnya dan memiliki akses serta pengaruh yang kuat di perusahaan, sehingga dapat menjaga agar proyek implementasi tetap berjalan pada jalurnya. Tim yang ideal sebaiknya melibatkan *user*, spesialis Teknologi Informasi

dari dalam perusahaan, orang-orang yang dapat bekerja sama dengan berbagai grup yang berbeda, dan orang yang memahami proses bisnis dengan baik.

c. Sasaran Proyek

Dengan mengimplementasikan sistem *ERP* ini tentu saja perusahaan berharap akan menjadi lebih baik dari sebelumnya. Tim implementasi *ERP* yang ditunjuk oleh perusahaan menentukan sasaran yang ingin dicapai terlebih dahulu, misalnya peningkatan kinerja perusahaan dan juga membangun sistem informasi secara *on-line* baik antar departemen maupun dengan kantor cabang perusahaan sehingga akan memperbaiki kualitas informasi yang dihasilkan sebelumnya.

## 5. Keuntungan dan Kerugian *Enterprise Resource Planning (ERP)*

Menurut Wikipedia Indonesia dalam Perencanaan Sumber Daya Perusahaan (2009) yang dikutip melalui [www.wikipedia.com](http://www.wikipedia.com) dijelaskan mengenai keuntungan yang bisa diukur dengan menggunakan sistem *ERP*:

- a. Penurunan inventori
- b. Penurunan tenaga kerja secara total
- c. Peningkatan service level
- d. Peningkatan kontrol keuangan
- e. Penurunan waktu yang di butuhkan untuk mendapatkan informasi

Sedangkan Kelemahan *Enterprise Resource Planning (ERP)* adalah disamping banyak keuntungan yang diperoleh dari sistem *ERP*, beberapa kelemahan *ERP* perlu diperhatikan adalah sebagai berikut:



- a. Implementasi *ERP* sangat sulit karena penerapannya yang terintegrasi dan organisasi harus merubah cara mereka berbisnis. Kesulitan penerapan *ERP* ditambah dengan adanya *resistance to change* dari personil yang terkena imbasnya akibat perubahan proses dari bisnis.
- b. Biaya implementasi *ERP* yang sangat mahal
- c. Organisasi hanya memikirkan manfaat yang besar dari penerapan *ERP* tetapi tidak mempersiapkan personilnya untuk berubah
- d. Permasalahan lainya dalah pada personil yang tiba-tiba dibebani dengan tanggung jawab yang lebih besar dengan kesiapan yang kurang baik mental maupun keahlianya.

Sedangkan menurut Menurut I Putu Agus Eka Pratama (2015,125) kelemahan dari Sistem Enterprise Resources Planning adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mendapatkan manfaat *ERP* diperlukan waktu dan biaya. Perusahaan besar umumnya membutuhkan 3-5 tahun dan menghabiskan milyaran untuk menjadikan *ERP* sukses.
- b. Kesulitan dalam menerapkan perubahan, perubahan radikal di *ERP* terkadang tidak bisa diterima oleh pegawai, Sehingga terkadang pegawai memilih untuk berhenti bekerja. Perubahan radikal yang dilakukan bisa juga tidak sesuai dengan organisasi yang bersangkutan. Sebagai contoh Perusahaan Amerika La France mengalami kebangkrutan setelah instalasi *ERP* dilaksanakan.

- c. Kesulitan untuk mengintegrasikan dengan sistem-sistem lain, sehingga diperlukan upaya untuk membuat perangkat-perangkat lunak lain agar *ERP* bisa berkomunikasi dengan sistem tersebut.
- d. Resiko menggunakan satu vendor menjadi tinggi, mengingat biaya untuk berpindah ke vendor lain sangat tinggi.
- e. Resiko kegagalan Implementasi. Hal ini disebabkan mengingat terdapat kejadian kegagalan sewaktu *ERP* di implementasikan.

## 6. Pengertian Kualitas

Definisi kualitas yang paling sering disebutkan adalah bahwa kualitas merupakan kemampuan mencapai tujuan dan penyesuaian kebutuhan antara pengguna dan pelanggan. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (2015) kualitas adalah tingkat baik buruknya sesuatu. Kebutuhan dan karakteristik berperan penting dalam mendefinisikan suatu kualitas. Setiap pemakai saling berlainan dalam memahami, merasakan, dan menilai apa itu kualitas.

## 7. Pengertian Sistem Informasi Akuntansi

(Bodnar dan Hopwood, 2006: 3) Sistem Informasi Akuntansi merupakan kumpulan sumber daya, seperti manusia dan peralatan, yang dirancang untuk mengubah data keuangan dan non keuangan dan data lainnya ke dalam informasi, informasi tersebut dikomunikasikan kepada para pembuat keputusan.

Menurut Romney dan Steinbart (2014: 3) di dalam bukunya yang berjudul *Accounting Information System*, sistem adalah rangkaian dari dua

atau lebih komponen–komponen yang saling berhubungan, yang berinteraksi untuk mencapai satu tujuan. Sistem umumnya terbagi dalam beberapa subsistem yang memiliki dan menjalankan fungsi khusus yang berguna dalam menopang sistem pusat. Sistem Informasi Akuntansi memiliki lima komponen (Romney & Steinbart, 2014: 4), yaitu:

- a. Orang-orang yang mengoperasikan sistem tersebut dan melaksanakan berbagai fungsi
- b. Prosedur, baik manual maupun yang terotomatisasi, yang dilibatkan dalam mengumpulkan, memproses, dan menyimpan data tentang aktivitas organisasi
- c. Data tentang proses-proses bisnis perusahaan
- d. Software yang dipakai untuk memproses data perusahaan
- e. Infrastruktur teknologi informasi, dimana termasuk komputer, peralatan pendukung, dan peralatan komunikasi jaringan (seperti internet, WAN, LAN).

Kemudian kelima komponen tersebut memungkinkan Sistem Informasi Akuntansi memenuhi tiga fungsi penting dalam suatu perusahaan, yaitu:

- 1) Mengumpulkan dan menyimpan data tentang berbagai aktivitas yang dilaksanakan oleh organisasi, sumber daya yang dipegaruhi oleh berbagai aktivitas tersebut, serta para pelaku yang terlibat didalam berbagai aktivitas, yang bertujuan untuk manajemen, pegawai, dan pihak lain yang berkepentingan dapat meninjau ulang (*review*) aktivitas yang telah terjadi di dalam perusahaan

- 2) Mengubah data menjadi informasi, baik informasi keuangan maupun non keuangan, sebagai dokumen utama ataupun pendukung yang berguna bagi manajemen dalam membuat keputusan pada aktivitas perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan.
- 3) Menyediakan pengendalian yang memadai untuk menjaga aset-aset organisasi, termasuk data organisasi, untuk memastikan bahwa data tersebut tersedia saat dibutuhkan dengan bersifat akurat dan andal untuk digunakan.

Sedangkan menurut Mulyadi, (2016: 3) Sistem Akuntansi adalah organisasi formulir, catatan, dan laporan yang dikoordinasikan sedemikian rupa untuk menyediakan informasi keuangan yang dibutuhkan manajemen guna memudahkan pengelolaan perusahaan. Komponen Utama Sistem Akuntansi menurut Mulyadi, (2016: 8) terdiri dari:

- a. Blok Masukan (*Input Block*)

Masukan adalah data yang dimasukkan ke dalam sistem informasi beserta metode dan media yang digunakan untuk menangkap dan memasukkan data tersebut kedalam sistem

- b. Blok Model (*Model Block*)

Blok model terdiri dari logico-mathematical models yang mengolah masukan dan data yang disimpan, dengan berbagai macam cara untuk memproduksi hasil yang dikehendaki atau keluaran. Logico mathematical model dapat mengkombinasi unsur-unsur data untuk menyediakan jawaban atas suatu pertanyaan atau mendapat meringkas data menjadi suatu laporan ringkas.

c. Blok Keluaran (*Output Block*)

Keluaran sistem informasi akuntansi dapat berupa laporan keuangan, mutu yang harus melekat dalam keluaran sistem informasi adalah ketelitian, ketepatan waktu, dan relevansi.

d. Blok Basis Data (*Data Base Block*)

Basis data merupakan tempat untuk menyimpan data yang digunakan untuk melayani kebutuhan pemakai informasi.

e. Blok Pengendalian (*Control Block*)

Semua sistem informasi harus dilindungi dari bencana dan ancaman seperti bencana alam, kebakaran, kecurangan, kegagalan sistem, kesalahan dan penggelapan, penyadapan, ketidakefisienan, sabotase, dan orang-orang yang dibayar untuk melakukan kejahatan. Beberapa cara untuk menjamin perlindungan, integrasi dan kelancaran jalannya sistem informasi antara lain:

- 1) Penggunaan sistem pengelolaan catatan
- 2) Penerapan pengendalian akuntansi
- 3) Pengembangan rancangan induk sistem informasi
- 4) Pembuatan rencana darurat dalam hal sistem informasi gagal menjalankan fungsinya
- 5) Penerapan prosedur seleksi karyawan
- 6) Perlindungan dari bencana api dan putusnya aliran listrik
- 7) Pembuatan sistem penunjang untuk mengantisipasi kegagalan sistem informasi yang sekarang digunakan dan pembuatan

tempat penyimpanan data di luar perusahaan sebagai cadangan  
(*backup*)

- 8) Pembuatan prosedur pengamanan dan penggunaan alat-alat pengamanan serta pengendalian akses ke dalam sistem informasi

Menurut Nugroho Widjajanto (2001: 4) Sistem Informasi Akuntansi adalah susunan berbagai formulir catatan, peralatan, termasuk komputer dan perlengkapannya serta alat komunikasi, tenaga pelaksanaannya, dan laporan yang terkoordinasi secara erat yang didesain untuk mentransformasikan data keuangan menjadi informasi yang dibutuhkan manajemen. Pengguna saling berlainan dalam memahami, merasakan, dan menilai apa itu kualitas. Sedangkan akuntansi merupakan bahasa dari bisnis. Setiap perusahaan menerapkannya sebagai alat komunikasi. Secara klasik akuntansi merupakan proses pencatatan (*recording*), pengelompokan (*classifying*), perangkuman (*summarizing*), dan pelaporan (*reporting*) dari kegiatan transaksi perusahaan. Tujuan akhir dari kegiatan akuntansi adalah penerbitan laporan-laporan akuntansi dan laporan akuntansi merupakan suatu informasi.

Sistem informasi yang berbasis pada komputer sekarang dikenal dengan istilah Sistem Informasi Akuntansi. Menurut Krismiaji (2013), sistem Informasi Akuntansi adalah sebuah sistem yang memproses data dan transaksi guna menghasilkan informasi yang bermanfaat untuk merencanakan, mengendalikan, dan mengoperasikan bisnis. Untuk dapat

menghasilkan informasi yang diperlukan oleh para pembuat keputusan, sistem informasi akuntansi harus melaksanakan tugas-tugas sebagai berikut:

- a. Mengumpulkan data transaksi dan data lain dan memasukkannya ke dalam sistem
- b. Memproses data
- c. Menyimpan data untuk keperluan dimasa mendatang
- d. Menghasilkan informasi yang diperlukan dengan memproduksi laporan, atau memungkinkan para pemakai untuk melihat sendiri data yang tersimpan di computer
- e. Mengendalikan seluruh proses sedemikian rupa sehingga informasi yang dihasilkan akurat dan dapat dipercaya.

#### **8. Aspek-aspek Kualitas Sistem Informasi Akuntansi**

Kualitas sistem dan kualitas informasi yang dihasilkan akan menentukan bagaimana penggunaan dan kepuasan pengguna atas penerapan sistem informasi akuntansi dalam perusahaan. Kemudian hal tersebut akan berdampak pada kinerja dari individu, dan selanjutnya akan mempengaruhi kinerja perusahaan. Kualitas sistem informasi akuntansi merujuk pada kualitas *software* yang digunakan di perusahaan.

Keberadaan *software* dipercaya dapat mempermudah proses akuntansi sebagai pelengkap penggunaan komputer. Beberapa kriteria *software* yang dapat digunakan pada perusahaan adalah mudah dimengerti serta dapat meningkatkan relevansi, akurasi, keringkasan, kelengkapan, dan ketepatan waktu bagi laporan perusahaan. Salah satu *software* yang umum digunakan

adalah *Microsoft Excel. Software* tersebut memiliki fitur sederhana yang dapat digunakan oleh pengguna awam secara mudah, tanpa harus mengikuti pelatihan khusus.

*Technical Acceptance Model (TAM)* adalah sebuah teori yang menilai kualitas Sistem Informasi Akuntansi berdasarkan faktor-faktor yang menyebabkan munculnya sikap terbaik terhadap system dan kemudian dapat menerima serta menerapkan sistem tersebut. Di TAM terdapat dua indikator, yaitu persepsi pengguna terhadap manfaat teknologi (*Perceived usefulness technology*) dan Persepsi kemudahan terhadap penggunaan manfaat teknologi (*Perceived Ease of Use Technology*).

Persepsi pengguna terhadap manfaat teknologi dapat diukur dari beberapa faktor sebagai berikut:

- a. Penggunaan teknologi dapat meningkatkan produktivitas pengguna
- b. Penggunaan teknologi dapat meningkatkan kinerja pengguna
- c. Penggunaan teknologi dapat meningkatkan efisiensi proses yang dilakukan pengguna.

Faktor-faktor diatas akan mempengaruhi persepsi pengguna terhadap manfaat teknologi. Pada umumnya pengguna teknologi akan memiliki persepsi *positive* terhadap teknologi yang disediakan. Persepsi negatif akan muncul sebagai dampak dari penggunaan teknologi tersebut. Artinya persepsi *negative* berkembang setelah pengguna pernah mencoba teknologi tersebut atau pengguna berpengalaman buruk terhadap penggunaan teknologi tersebut.



Persepsi pengguna terhadap kemudahan dalam menggunakan teknologi dipengaruhi beberapa faktor:

- a. Faktor pertama berfokus pada teknologi itu sendiri misalnya pengalaman pengguna terhadap penggunaan teknologi yang sejenis. Pengalaman baik pengguna akan teknologi sejenis akan mempengaruhi persepsi pengguna terhadap teknologi baru yang disediakan, begitu pula sebaliknya.
- b. Faktor kedua adalah reputasi akan teknologi tersebut yang diperoleh oleh pengguna. Reputasi yang baik yang didengar oleh pengguna akan mendorong keyakinan pengguna akan kemudahan penggunaan teknologi tersebut, demikian pula sebaliknya. (Stevanus Wisnu Wijaya, *Jurnal*)

Penggunaan *Technology Accepted Model (TAM)* sebagai salah satu landasan teori dalam penelitian ini adalah untuk menganalisis Pengaruh Implementasi *Enterprise Resource Planning (ERP)* terhadap Kualitas Sistem Informasi Akuntansi dan Kinerja Individu dengan *Technology Accepted Model (TAM)* tersebut, khususnya pada dimensi Persepsi Kegunaan (*Perceived Usefulness*)

Akuntansi merupakan media komunikasi dalam dunia usaha, dimana peranan akuntansi yang berlaku di setiap perusahaan itu berbeda. Hal ini tergantung pada jenis badan usaha, besar atau kecilnya perusahaan itu, rumit atau tidaknya masalah keuangan perusahaan tersebut. Akuntansi dapat berjalan dengan baik jika ditunjang dengan sistem yang memadai. Pengertian lain dari akuntansi adalah bahasa bisnis setiap organisasi yang

menggunakannya sebagai bahasa komunikasi saat berbisnis. (Azhar Susanto, dalam Riska Trianasari 2015: 20).

## 9. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kualitas Sistem Informasi

Romney et al (2014) menyatakan bahwa indikasi dari kualitas informasi akuntansi adalah mengurangi ketidakpastian, mendukung keputusan, dan mendorong lebih baik dalam hal perencanaan aktivitas kerja. Pembuatan keputusan oleh manajemen akan menjadi lebih baik apabila semua faktor yang mempengaruhi pembuatan keputusan tersebut dipertimbangkan. Apabila semua faktor sudah dipertimbangkan, maka manajemen mempunyai risiko yang lebih kecil untuk membuat kesalahan dalam pembuatan keputusan.

Romney dan Steinbart, (2014: 15), menyatakan bahwa dalam dunia modern, kualitas informasi yang kuat akan mengarahkan masa depan bisnis. Hal ini karena kualitas informasi yang baik dapat membawa kesuksesan, sementara kualitas informasi yang buruk dapat menyebabkan kegagalan usaha. Penerapan kualitas informasi akuntansi dapat mendukung peningkatan penyusunan strategi yang optimal, dan pengambilan keputusan yang tepat sasaran, yang dapat mewujudkan tujuan organisasi.

Faktor yang mempengaruhi Kualitas Sistem Informasi Akuntansi, yaitu:

### a. *Relevant* (relevan)

Relevan berarti bahwa informasi benar-benar memberikan manfaat bagi pengguna informasi akuntansinya. Informasi dikatakan relevan bila informasi tersebut dapat mengurangi ketidakpastian,

meningkatkan kemampuan para pengambil keputusan untuk membuat prediksi, atau mengkonfirmasi, atau mengoreksi ekspektasinya dimasa lalu. Laporan yang hanya bersifat sementara, dan selanjutnya tidak relevan harus dihentikan pembuatannya.

b. *Reliable* (Terpercaya)

Informasi dikatakan terpercaya bila dia bebas dari kesalahan dan bias, serta secara akurat menjelaskan kejadian atau aktivitas organisasi. Agar bermanfaat, informasi haruslah andal yang berarti bebas dalam pengertian yang menyesatkan, seperti kesalahan material dan dapat diandalkan pengguna informasi.

c. *Complete* (Lengkap)

Informasi dikatakan lengkap atau utuh bila dia tidak meninggalkan aspek-aspek penting yang melatarbelakangi suatu kejadian atau aktivitas yang diukur.

d. *Timely* (Tepat Waktu)

Informasi dikatakan tepat waktu bila informasi tersedia pada waktu para pengambil keputusan menggunakannya untuk membuat keputusan. Informasi harus disampaikan secepat mungkin agar dapat digunakan sebagai dasar untuk membantu dalam pengambilan keputusan-keputusan perusahaan dan untuk menghindari tertundanya pengambilan keputusan. Informasi datang ke penerima tidak boleh terlambat karena umur informasi merupakan faktor yang kritikal dalam menentukan kegunaannya. Informasi akan mempunyai nilai yang tinggi kalau informasi tersebut tidak basi.

e. *Understandable* (Dapat dipahami)

Informasi dikatakan dapat dipahami bila informasi disajikan dalam format yang berguna dan dapat dimengerti. Informasi dapat dimengerti oleh pengguna informasi akuntansi karena dinyatakan dalam bentuk dan dengan istilah yang disesuaikan dengan batas pengertian atau pengetahuan pengguna informasi akuntansi.

## 10. Pengertian Kinerja Individu

Menurut Bernadin dan Russel Kinerja Individu merupakan catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu selama kurun waktu tertentu. (Edy Sutrisno, 2014: 150). Dan menurut Edy Sutrisno, (2014: 150) mengatakan bahwa hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepi terhadap perannya dalam pekerjaan itu. Informasi tentang tinggi rendahnya prestasi kerja seorang karyawan tidak dapat diperoleh begitu saja, tetapi diperoleh melalui proses yang panjang yaitu proses penilaian prestasi kerja karyawan yang disebut dengan istilah *performance appraisal*.

Menurut Veithzal dan Ella Jauvani, (2013: 549) Kinerja individu merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan sesuai dengan tingkat kemampuannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja Karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya

## 11. Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan

Menurut Veithzal dan Ella Jauvani, (2013: 551) suatu perusahaan melakukan penilaian kinerja didasarkan pada dua alasan pokok, yaitu

- a. Manajer memerlukan evaluasi yang objektif terhadap kinerja karyawan pada masa lalu yang digunakan untuk membuat keputusan dibidang SDM dimasa yang akan datang.
- b. Manajer memerlukan alat yang memungkinkan untuk membantu karyawannya memperbaiki kinerja, merencanakan pekerjaan, mengembangkan kemampuan dan keterampilan untuk pengembangan karier dan memperkuat kualitas hubungan antar manajer yang bersangkutan dengan karyawannya.

## 12. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Individu

Menurut AA Mangkunegara (2002), Terdapat dua faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu :

- a. Faktor Individu, yaitu individu memiliki integritas yang tinggi antara fungsi fisik dan rohani. Saat integritas tercapai, maka akan membuahkan konsentrasi yang baik. Konsentrasi merupakan modal utama individu untuk memberikan potensi yang ia miliki secara optimal untuk melakukan pekerjaannya.
- b. Faktor Lingkungan Organisasi, yaitu dimana terdapat pembagian tugas yang jelas, komunikasi serta hubungan kerja yang baik, fasilitas yang memadai, dan tantangan pekerjaan merupakan penunjang individu untuk bekerja secara optimal.

Menurut Simanjuntak (dalam buku Edy Sutrisno, 2014), ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja kerja karyawan, yaitu:

a. Pelatihan, pelatihan kerja dimaksudkan untuk melengkapi karyawan dengan keterampilan dan cara-cara yang tepat untuk menggunakan peralatan kerja. Karena dengan pelatihan berarti karyawan belajar untuk mengerjakan sesuatu dengan benar dan tepat, serta dapat mengurangi kesalahan yang dapat dilakukan

b. Mental dan kemampuan fisik karyawan

Keadaan mental dan fisik karyawan merupakan hal yang sangat penting untuk menjadi perhatian bagi organisasi, Karena faktor ini memiliki hubungan erat dengan produktivitas kerja.

c. Hubungan antara atasan dan bawahan

Hubungan atasan dan bawahan akan mempengaruhi kegiatan perusahaan, sikap yang saling menjalin mampu meningkatkan produktivitas karyawan dalam bekerja. Jika karyawan diperlakukan dengan baik, maka karyawan tersebut akan berpartisipasi dengan baik pula dan akan berpengaruh pada tingkat produktivitas kerja.

### **13. Indikator Kinerja Individu**

Menurut Edy Sutrisno, (2014: 104) Kinerja merupakan hal yang penting bagi para karyawan yang ada di perusahaan. Dengan adanya kinerja kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efektif dan efisien, untuk mengukur kinerja kerja, diperlukan suatu indikator, sebagai berikut:

a. Kemampuan.

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Hal ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diterima kepada mereka.

b. Meningkatkan hasil yang dicapai.

Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dirasakan baik yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut.

c. Semangat kerja.

Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

d. Pengembangan diri.

Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang dihadapi. sebab semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan. Begitu harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya akan sangat berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan.

e. Mutu.

Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas seorang pegawai. Jadi, meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi dirinya sendiri maupun perusahaan.

f. Efisiensi.

Perbandingan hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas kerja yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

g. Inisiatif

Tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang muncul.

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada lima indikator, yaitu (Robbins, 2006: 260):

1. Kualitas hasil kerja.

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. Kuantitas hasil kerja.

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Disiplin waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.



#### 4. Efektivitas.

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

#### 5. Kemandirian.

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya Komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

Menurut Edy Sutrisno, (2014:152) Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam indikator, yaitu

##### 1. Hasil Kerja.

Tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh manan pengawasan yang dilakukan

##### 2. Pengetahuan Pekerjaan

Tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja.

##### 3. Inisiatif.

Tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam penanganan masalah-masalah yang timbul.

##### 4. Kecekatan mental

Tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada

#### 5. Sikap

Tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.

#### 6. Disiplin waktu dan absensi

Tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran yang diukur berdasarkan yang telah ditetapkan perusahaan.

### 6. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Berdasarkan latar belakang dan kerangka pemikiran yang telah penulis uraikan sebelumnya, maka penulis menetapkan hipotesis penelitian sebagai berikut:

*H<sub>0</sub>: "Implementasi Enterprise Resource Planning (ERP) tidak mempengaruhi Kualitas Sistem Informasi Akuntansi dan Kinerja Individu Karyawan PT PLN (Persero) Unit Pengatur Beban Sumbagsel secara parsial/ individual"*

*H<sub>a</sub>: "Implementasi Resources Planning (ERP) mempengaruhi Kualitas Sistem Informasi dan Kinerja Individu Karyawan PT PLN (Persero) Unit Pengatur Beban Sumbagsel secara parsial/ individual"*

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Jenis Penelitian**

Sugiyono (2009: 53-55) ditinjau dari tingkat ekspansi jenis penelitian dibagi menjadi tiga macam, yaitu:

##### 1. Penelitian Deskriptif

Penelitian Deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variable mandiri, baik satu variabel atau lebih tanpa melihat perbandingan atau hubungannya dengan variabel lainnya.

##### 2. Penelitian Komparatif

Penelitian Komparatif adalah penelitian yang bersifat membandingkan variabel satu dengan variabel lain yang sejenis.

##### 3. Penelitian Asosiatif

Penelitian adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih.

Jenis penelitian yang akan digunakan penulis dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif, yaitu penelitian yang dilakukan untuk mengetahui hubungan tiga variabel yaitu Implementasi *Enterprise Resource Planning (ERP)* terhadap Kualitas Sistem Informasi Akuntansi dan Kinerja Individu Karyawan PT PLN (Persero) Unit Penyaluran dan Pusat Pengatur Beban Sumbagsel.”

## B. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. PLN (Persero) Unit Penyaluran dan Pusat Pengatur Beban Sumbagsel yang terletak di Jalan Abikusno Cokrosuyono No. 24 Kel. Kemang Agung Kec. Kertapati Palembang.

## C. Operasionalisasi Variabel

**Tabel III.1**  
**Operasionalisasi Variabel Penelitian**

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
(ERP) Enterprise Resource Planning (X)	<i>Enterprise Resource Planning (ERP)</i> itu sendiri adalah suatu sistem yang dapat digunakan dalam menjalankan prosedur aplikasi komputer, sehingga dapat memudahkan dalam menghasilkan kualitas informasi akuntansi.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Komponen Fisik (<i>Physical Component</i>)</li> <li>2. Sumber Daya Manusia (<i>People</i>)</li> <li>3. Proses Organisasi (<i>Organizational Process</i>)</li> <li>4. Faktor-faktor keberhasilan ERP</li> </ol>	<i>Interval Ratio</i>
Kualitas Sistem Informasi Akuntansi (Y1)	Tingkat baik buruknya Sistem Informasi Akuntansi yang dinilai oleh seluruh karyawan bagian strategik di PT PLN (Persero) Unit Pengatur Beban Sumbagsel sebagai pengguna informasi akuntansi yang dihasilkan sistem	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Persepsi Pengguna (<i>Perceived Usefulness</i>)</li> <li>2. Persepsi kemudahan penggunaan (<i>Perceived Ease of Use</i>)</li> <li>3. <i>Relevan</i> (relevan)</li> <li>4. <i>Reliability</i> (kehandalan/akurat)</li> <li>5. <i>Timely</i> (Tepat Waktu)</li> <li>6. <i>Complete</i> (Lengkap)</li> <li>7. <i>Understable</i> (Dapat Dipahami)</li> <li>8. Keamanan Sistem Informasi</li> </ol>	<i>Interval Ratio</i>
Kinerja Individu Karyawan (Y2)	Kinerja adalah prestasi kerja karyawan pada PT PLN (Persero) UPB Sumbagsel yang diukur berdasarkan tingkat keberhasilan prestasi karyawan yang sesuai dengan bidang keahliannya.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kualitas hasil kerja</li> <li>2. Kuantitas hasil kerja</li> <li>3. Kemampuan dan Keterampilan kerja</li> <li>4. Semangat Kerja</li> <li>5. Ketepatan waktu hasil kerja</li> <li>6. Tingkat Inisiatif kerja</li> </ol>	<i>Interval Ratio</i>

Sumber: Penulis, 2016

#### D. Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2014: 80) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek atau objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Penentuan populasi dalam penelitian ini adalah karyawan strategik perusahaan PT PLN (Persero) Unit Pengatur Beban Sumbagsel yang berjumlah 40 orang yang menggunakan *ERP*. Yang terdiri dari bagian administrasi dan umum, bagian keuangan, bagian akuntansi, bagian administrasi, bagian IT, bagian pabrikasi, dan bagian manajemen sumber daya manusia, dimana setiap masing-masing divisi akan diambil beberapa karyawan secara acak yang akan dijadikan responden dalam penelitian ini.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi tersebut. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini diambil dengan metode *Simple Random Sampling*, yaitu pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi tersebut. Jumlah sampel dalam penelitian ini sudah memenuhi karakteristik minimal jumlah sampel menurut Isaac dan Michael, yaitu menentukan sampel dari jumlah populasi 40 orang dengan taraf kesalahan 1% berarti sampelnya 38, jika dihitung dengan taraf kesalahan 5%, maka sampelnya berjumlah 36 dan jika dihitung dengan menentukan taraf kesalahan 10% maka sampelnya sebesar 35 orang.

### **E. Data yang diperlukan**

Menurut Anwar (2011: 104), Data penelitian tergolong menjadi dua bagian, yaitu:

1. Data Primer, yaitu data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumbernya (tidak melalui perantara).
2. Data Sekunder, yaitu data penelitian yang diperoleh secara tidak langsung, melalui perantara (dicatat/ diperoleh dari orang lain).

Data yang digunakan pada penelitian ini adalah data primer. Dimana data primer yang terdiri dari Data Karyawan Pengguna *ERP (software SAP)*, Struktur Organisasi, Aplikasi yang digunakan untuk menyusun laporan keuangan sebelum dan sesudah penerapan *ERP* dan dokumen pendukung lainnya yang diperoleh dari PT PLN (persero) UPB Sumbagsel.

### **F. Metode Pengumpulan Data**

Menurut Anwar (2011: 105-114), Pengumpulan data dapat dilakukan dengan beberapa cara, yaitu:

1. Observasi

Cara observasi merupakan cara pengumpulan data melalui proses pencatatan perilaku subjek (orang), objek (benda) atau kejadian yang sistematis tanpa adanya pertanyaan atau komunikasi dengan individu-individu yang diteliti.

2. Survei

Cara survei merupakan cara pengumpulan data di mana peneliti atau pengumpul data mengajukan pertanyaan atau pernyataan kepada responden baik dalam bentuk lisan maupun secara tertulis. Jika

pernyataan diajukan dalam bentuk lisan maka namanya wawancara, kalau diajukan secara tertulis disebut kuesioner.

### 3. Wawancara

Wawancara merupakan bentuk komunikasi langsung antara peneliti dan responden. Wawancara yang dilakukan untuk mendapatkan informasi seputar sistem informasi pada perusahaan, dan karyawan bagian mana saja yang menggunakan sistem informasi akuntansi pada saat bekerja.

### 4. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan membawa kuesioner langsung ke lokasi penelitian dan memberikan kepada responden atau menitipkan kuesioner pada bagian SDM perusahaan. Kuesioner yang disebar berupa daftar pernyataan atau pertanyaan tertulis kepada responden

### 5. Dokumentasi

Cara dokumentasi biasanya dilakukan untuk mengumpulkan data sekunder dari berbagai sumber, baik secara pribadi maupun kelembagaan.

Metode pengumpulan data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah teknik wawancara, kuesioner dan dokumentasi. Dimana wawancara merupakan pertanyaan yang langsung ditujukan kepada responden, Wawancara yang dilakukan untuk mendapatkan informasi seputar sistem informasi pada perusahaan, dan karyawan bagian mana saja yang menggunakan sistem informasi akuntansi pada

saat bekerja. Kuesioner merupakan pertanyaan yang disusun dalam bentuk pertanyaan. Dan dokumentasi yaitu data yang diperoleh dari profil lembaga, data karyawan, Struktur Organisasi, dan dokumen-dokumen lainnya yang mendukung penelitian ini. Penggunaan ini mengungkapkan data sejarah berdirinya PT PLN (Persero) Unit Pengatur Beban Sumbagsel.

## **G. Analisis Data dan Teknik Analisis**

### **1. Analisis Data**

Menurut Sugiyono (2009: 13-14) analisis data dalam penelitian dapat dikelompokkan menjadi 2, yaitu:

- a. Analisis Kualitatif, yaitu suatu metode analisis dengan menggunakan data dengan menggunakan data yang berbentuk kata, kalimat, skema, dan gambar.
- b. Analisis Kuantitatif, yaitu suatu metode analisis dengan menggunakan data berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan.

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kualitatif dan kuantitatif. Analisis kuantitatif dilakukan dengan menggunakan pengujian statistik dari hasil kuesioner, kemudian hasil pengujian tersebut akan dijelaskan menggunakan kalimat-kalimat. Dengan kata lain, analisis kuantitatif terlebih dahulu digunakan kemudian dilanjutkan dengan analisis kualitatif untuk menjelaskan hasil penilaian dari hasil pengisian kuesioner tersebut.



Menurut Sugiyono (2009: 132-136) berbagai skala yang digunakan untuk penelitian, yaitu :

1. Skala *Likert*
2. Skala Gutman
3. *Rating Scale*
4. *Sematic Deferential*

Keempat jenis skala tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan mendapat data interval atau rasio. Hal ini tergantung pada bidang yang akan diukur. Pada penelitian ini skala yang akan digunakan adalah skala *Likert* . Skala *Likert* mengukur sikap pendapat, dan persepsi seorang atau sekelompok orang tertentu fenomena sosial.

Pada skala *likert*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan titik tolak untuk menyusun item – item instrumen berupa pernyataan atau pertanyaan. Jawaban pada skala *likert* dapat berupa kata – kata antara lain:

Sangat Setuju	= SS	= 5
Setuju	= S	= 4
Ragu – Ragu	= RR	= 3
Tidak Setuju	= TS	= 2
Sangat Tidak Setuju	= STS	= 1

## 2. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang akan digunakan untuk mengetahui Pengaruh *Implementasi Enterprise Resource Planning* terhadap kualitas Sistem Informasi Akuntansi dan Kinerja Individu Karyawan pada PT. PLN Unit Pengatur Beban Sumbagsel adalah dengan analisis regresi

linier sederhana untuk meyakinkan bahwa variabel bebas mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat, selanjutnya dilakukan hipotesis (uji t) untuk mengetahui signifikansi dari variabel bebas terhadap variabel terikat serta membuat kesimpulan dan yang terakhir adalah menghitung koefisiensi determinasi untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Teknik analisis data dalam penelitian ini dibantu oleh *statistical program for special science (SPSS)*/ dapat menggunakan *Microsoft office Excel*. Sebelum melakukan analisis, sesuai dengan syarat metode OLS (*Ordinary least Square*) maka terlebih dahulu harus melakukan uji validitas, uji reliabilitas, dan asumsi klasik.

#### **a. Uji Validitas**

Uji validitas (*Test of validity*) dilakukan untuk mengetahui apakah alat pengukur yang telah disusun telah memiliki validitas atau tidak. Hasilnya penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti.

Ada dua syarat yang harus dipenuhi agar sebuah butir dikatakan valid Dwi Priyantoro (2009: 16), yaitu:

- 1) Korelasi dari item-item kuesioner haruslah kuat dan peluang kesalahan tidak terlalu besar (menurut teori maksimal 5% dalam uji pertama)

2) Korelasi harus memiliki nilai atau arah yang positif. Arah positif tersebut berarti bahwa  $r_{bt}$  ( nilai korelasi yang akan digunakan untuk mengukur validitas) harus lebih besar dari  $r_{tabel}$ .

Validitas alat pengukur dilakukan dengan mengkoelasikan antar skor yang diperoleh dari masing-masing item pertanyaan dengan korelasi rata-rata per item pertanyaan dengan alat bantu SPSS/ *Microsoft office Excel*. Apabila ternyata semua pertanyaan yang disusun berdasarkan dimensi konsep dengan korelasi rata-rata per item pertanyaan, maka dapat dikatakan bahwa alat pengukuran tersebut mempunyai validitas ini adalah teknik korelasi *product moment*.

Teknik korelasi *product moment* memerlukan tingkat pengukuran variabel sekurang-kurangnya interval karena skor sebagian didapat dari skala pengukuran ordinal. Uji validitas yang akan digunakan dalam penelitian ini menggunakan program *SPSS for windows* dengan cara mengkorelasikan masing-masing pertanyaan dengan skor untuk masing-masing variabel. Dari hasil korelasi ini selanjutnya akan dicari  $r$ .

Menurut Sugiyono (2014: 333) nilai  $r$  untuk  $N=40$  dengan taraf signifikan 5% adalah 0,312. Jadi apabila  $r_{hitung}$  lebih besar dari 0,312 dinyatakan valid dan sebaliknya apabila  $r_{hitung}$  lebih kecil dari 0,312 dinyatakan tidak valid.

### b. Uji Realibilitas

Menurut Sugiyono (2014: 131) menyatakan uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah alat pengumpul data menunjukkan tingkat ketepatan, tingkat keakuratan, kestabilan, dan konsistensi dalam mengungkapkan gejala tertentu. Pengujian realibilitas pada penelitian ini menggunakan *internal consistency*, dilakukan dengan cara mencobakan instrumen butir-butir pertanyaan sekali saja, kemudian data diperoleh dianalisis dengan teknik tertentu, hasil analisis tersebut dapat digunakan untuk memprediksi realibilitas atau tidaknya instrument penelitian.

Dalam penelitian ini dilakukan pengujian reliabilitas terhadap item-item pernyataan atau pertanyaan variabel *Enterprise Resource Planning* (X), Kualitas Informasi Akuntansi ( $Y_1$ ), dan Kinerja Individu Karyawan ( $Y_2$ ) penulis akan menggunakan rumus *Alpha Cronbach*, yaitu menentukan reliabel dan tidaknya suatu instrument penelitian dengan cara membandingkan antara nilai  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$  pada taraf kepercayaan 95% atau tingkat signifikansi 5%.

### c. Uji Normalitas

Menurut Sugiyono (2014: 171) menyatakan hipotesis yang telah dirumuskan akan diuji dengan statistic parametris. Penggunaan Statistik Parametris mensyaratkan bahwa data setiap variabel yang akan dianalisis harus berdistribusi normal. Oleh karena itu sebelum dilakukan pengujian hipotesis, maka terlebih dahulu dilakukan pengujian normalitas data yang bertujuan untuk mengetahui apakah

variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Dalam pengujian ini terdapat dua cara yang biasa digunakan untuk menguji normalitas model regresi yaitu dengan analisis grafik (*normal plot P-P Plot*) dan analisis statistic (*One Sample Kolomogrov-smirnov Test*) dalam melakukan pengujian normalitas untuk penelitian ini menggunakan pengujian normalitas dengan cara melihat apakah data menyebar disekitas garis diagonal dan mengikuti arah garis diaonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. (Santoso, 2012: 234)

#### d. Uji Regresi Linier Sederhana

Data yang telah dikumpulkan dari hasil kuesioner kemudian dianalisis dengan menggunakan analisis regresi linier sederhana. Demikian, model penelitian dimasukkan dalam suatu model persamaan regresi linier sederhana. Iqbal Hasan (2012: 221), jika sebuah variabel terikat dihubungkan dengan variabel bebas, maka persamaan regresi linier sederhananya dituliskan sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

$$a = Y - b.X$$

$$b = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{n(\sum x^2) - (\sum x)^2}$$

Keterangan :

X = Implementasi Enterprise Resource Planning (ERP)

Y<sub>1</sub> = Kualitas Sistem Informasi Akuntansi

Y<sub>2</sub> = Kinerja Individu Karyawan

b = Koefisien Korelasi Variabel (slop) kemiringan garis regresi

a = (intersep) Nilai Y bila X=0 (Nilai Konstanta)

n = Jumlah Sampel

#### e. Uji Teknik Korelasi

Menurut Sugiyono (2014: 182) Hipotesis Asosiatif diuji dengan teknik korelasi. Terdapat berbagai macam teknik korelasi, yaitu korelasi *Pearson Product Moment* (r), Korelasi (Rasio), Korelasi Spearman Rank (p), korelasi Biserial (rb), korelasi Kontinency (C), Korelasi Kendall Tau (π), Korelai Ganda dan Korelasi Parsial. Masing-masing teknik korelasi tersebut digunakan tergantung jenis data yang dikorelasikan serta jumlah variabel yang akan dikorelasikan.

Dalam penelitian ini data yang akan dikorelasikan akan menggunakan teknik Korelasi *Pearson Product Moment* untuk mengukur keeratan hubungan antara dua variabel yang datanya berbentuk data interval atau rasio, dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{xy}{\sqrt{(\sum x^2)(\sum y^2)}}$$

**Keterangan:**

$r$  = Korelasi product moment

$x$  = Variabel independen

$y$  = Variabel dependen

Setelah menganalisis dilakukan analisis uji hipotesis dengan mengkonsultasikan hasil perhitungan  $r_{xy}$  dengan nilai  $r_{tabel}$  pada taraf signifikansi 5% dengan kemungkinan:

- 1) Jika  $r_o < r_{tabel}$  ( $r$  hasil observasi lebih kecil dari  $r$  tabel pada taraf signifikansi tertentu, 5%) → tidak signifikan → berarti tidak ada pengaruh yang berarti antar kedua variabel ( $H_o$  tidak diterima).
- 2) Jika  $r_o \geq r_{tabel}$  ( $r$  hasil observasi sama atau lebih besar dari  $r_{tabel}$  pada taraf signifikansi tertentu, 5%) → signifikan → berarti ada pengaruh yang berarti antar kedua variabel ( $H_a$  diterima).

Untuk dapat mengetahui kuat lemahnya tingkat atau derajat keeratan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen, secara sederhana dapat diterangkan pada tabel pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi.

**Tabel III.2**  
**Pedoman untuk memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi**

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

*Sumber: Sugiyono, 2013*

#### f. Uji Koefisien Determinasi

Sugiyono (2014: 215), Untuk melihat berapa besar hubungan/sumbangan antara variabel X (Implementasi *Enterprise Resource Planning*) terhadap variabel Y1 (Kualitas Informasi Akuntansi) dan Pengaruh variabel x (Implementasi *ERP*) variabel Y2 (Kinerja Individu Karyawan), maka digunakan koefisien determinasi (KD), yang merupakan kuadrat koefisien korelasi dengan rumus sebagai berikut :

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

Keterangan :

Kd : koefisien determinasi

$r^2$  : koefisien korelasi yang dikuadratkan

Hipotesis dalam penelitian ini dipengaruhi oleh nilai signifikan koefisien variabel yang bersangkutan setelah dilakukan pengujian. Kesimpulan hipotesis dilakukan berdasarkan *t-test* untuk menguji signifikansi variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai  $R^2$  berada diantara 0 sampai dengan 1, semakin mendekati 1 maka variabel bebas hampir memberikan semua informasi untuk memprediksi variabel terikat atau merupakan indikator yang menunjukkan semakin kuatnya kemampuan menjelaskan perubahan variabel bebas terhadap variabel terikat.



### g. Uji Hipotesis secara Parsial /Individual (Uji t)

Pengujian Hipotesis secara parsial merupakan pengujian hipotesis koefisien regresi sederhana dengan hanya satu variabel X yang mempengaruhi variabel Y<sub>1</sub> dan variabel X yang mempengaruhi variabel Y<sub>2</sub>. langkah-langkah dalam uji hipotesis secara parsial/ individual adalah sebagai berikut:

#### 1) Merumuskan Hipotesis

Hipotesis penelitian yang diajukan adalah hipotesis alternatif (H<sub>a</sub>) sedangkan untuk keperluan analitis statistiknya secara berpasangan antara hipotesis nol (H<sub>0</sub>) dan hipotesis alternatif (H<sub>a</sub>) adalah sebagai berikut :

H<sub>0</sub> : Implementasi *Enterprise Resource Planning (ERP)* tidak mempengaruhi Kualitas Sistem Informasi Akuntansi dan Kinerja Individu Karyawan secara parsial.

H<sub>a</sub> : Implementasi *Enterprise Resource Planning (ERP)* mempengaruhi Kualitas Sistem Informasi Akuntansi dan Kinerja Individu Karyawan secara parsial.

#### 2) Menentukan taraf nyata

Tingkat signifikan sebesar 5%, taraf nyata dari tabel ditentukan dari derajat bebas (db) = n-k-1, taraf nyata ( $\alpha$ ) berarti nilai  $f_{tabel}$ , taraf nyata dari  $f_{tabel}$  ditentukan dengan derajat bebas (db) = n-k-1.

3) H<sub>0</sub> diterima apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  dan nilai Sig. > 0,05 H<sub>a</sub> diterima apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan nilai Sig. < 0,05.

#### 4) Kesimpulan

Menarik kesimpulan bahwa  $H_0$  diterima apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau

$H_a$  diterima apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$ .

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Hasil Penelitian**

##### **1. Sejarah Singkat Perusahaan dan Peta Wilayah**

Proses restrukturisasi perusahaan tenaga listrik di Indonesia masih terus berjalan. Salah satunya adalah dengan penyiapan PT PLN (Persero) Penyaluran Pusat Pegatur Beban Sumatera (P3BS Sumatera). Sebagai salah satu unit PT PLN (Persero), P3BS Sumatera nantinya akan memiliki tugas dan lapangan usaha berupa pengoperasian dan pengolahan asset penyaluran serta melakukan transaksi energi listrik pada Sistem Interkoneksi Sumatera. Organisasi PT PLN (Persero) P3BS Sumbagsel dibentuk berdasarkan Keputusan Direksi PT PLN (Persero) Nomor K/023/I /2004. P3BS Sumatera bukanlah lembaga yang benar-benar baru. Sebab P3BS Sumatera merupakan penggabungan fungsi penyaluran dari PT PLN (Persero) Kitlur Sumbagut dan fungsi penyaluran PT PLN (Persero) Sumbagsel.

PT PLN (Persero) Kitlur Sumbagut dan Kitlur Sumbagsel secara praktis organisasinya akan dihapus. Terutama dengan rencana pembentukan PT PLN Pembangkitan Sumatera Bagian Utara (KSU) dan PT PLN Pembangkitan Sumatera Selatan (KSS), yang usahanya mengelola fungsi pembangkitan. Dengan demikian penggabungan ini akan semakin menempatkan posisi organisasi P3B Sumatera pada posisi yang sentral. P3B Sumatera adalah yang akan membuat “hitam-putihnya” pasokan listrik di dalam Sistem Interkoneksi.

Sumatera setelah energy listrik dibangkitkan oleh perusahaan pembangkit, baik itu yang dikelola PT PLN Pembangkitan Sumatera Utara (KSU) dan PT PLN.

Pembangkitan Sumatera Selatan ataupun swasta. Sebab P3B lah yang mengelola lalu lintas energi listrik di Sistem Interkoneksi Sumatera. Setidaknya pada proses pengelolaan energi inilah menempatkan P3B Sumatera sebagai pihak yang harus berperan aktif, bahkan bertanggung jawab penuh terhadap keandalan pasokan tenaga listrik yang disalurkan ke konsumen.

Pembentukan P3B Sumatera disadari betul kemanfaatannya oleh PT PLN (Persero). Setelah dipisahkannya fungsi pembangkitan sebagai anak perusahaan, BUMN yang menangani perusahaan tenaga listrik di tanah air ini menempatkan fungsi operasi dan pengelolaan penyaluran tenaga listrik (transmisi) sebagai kegiatan perlu disiapkan untuk mendukung terciptanya efisiensi tenaga listrik. Di wilayah Interkoneksi Sumatera, Unit P3B Sumatera akan menangani interkoneksi transmisi sejak perencanaan, konstruksi, hingga pemeliharaan.

Pengoperasian sistem tenaga listrik dilakukan melalui manajemen energi memang memungkinkan didapatkan keuntungan dari selisih harga pembelian dari pembangkit dan penjualan energi listrik kepada konsumennya. Meskipun demikian, sebagai penyelenggara transaksi energi P3B Sumatera wajib memberikan pasokan tenaga listrik secara handal, ekonomis, dan berkualitas kepada konsumennya.

**Gambar IV.1**  
**Peta Wilayah Kerja Unit Penyaluran dan Pusat Pengatur Beban**  
**Sumatera Bagian Selatan**



*Sumber : PT PLN (Persero), 2016*

## 2. Visi Perusahaan

Diakui sebagai pengelola penyaluran dan pengaturan beban sistem tenaga listrik dengan tingkat pelayanan setara kelas dunia yang mampu memenuhi harapan *stakeholders* dan memberikan kontribusi dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakat.

## 3. Misi Perusahaan

- a. Mengelola sistem operasi tenaga listrik secara handal
- b. Melakukan dan mengelola penyaluran tenaga listrik tegangan tinggi secara efisien, andal, dan akrab lingkungan
- c. Mengelola transaksi tenaga listrik secara kompetitif, transparan, dan handal
- d. Melaksanakan pembangunan instalasi sistem transmisi tenaga listrik bagian sumatera.

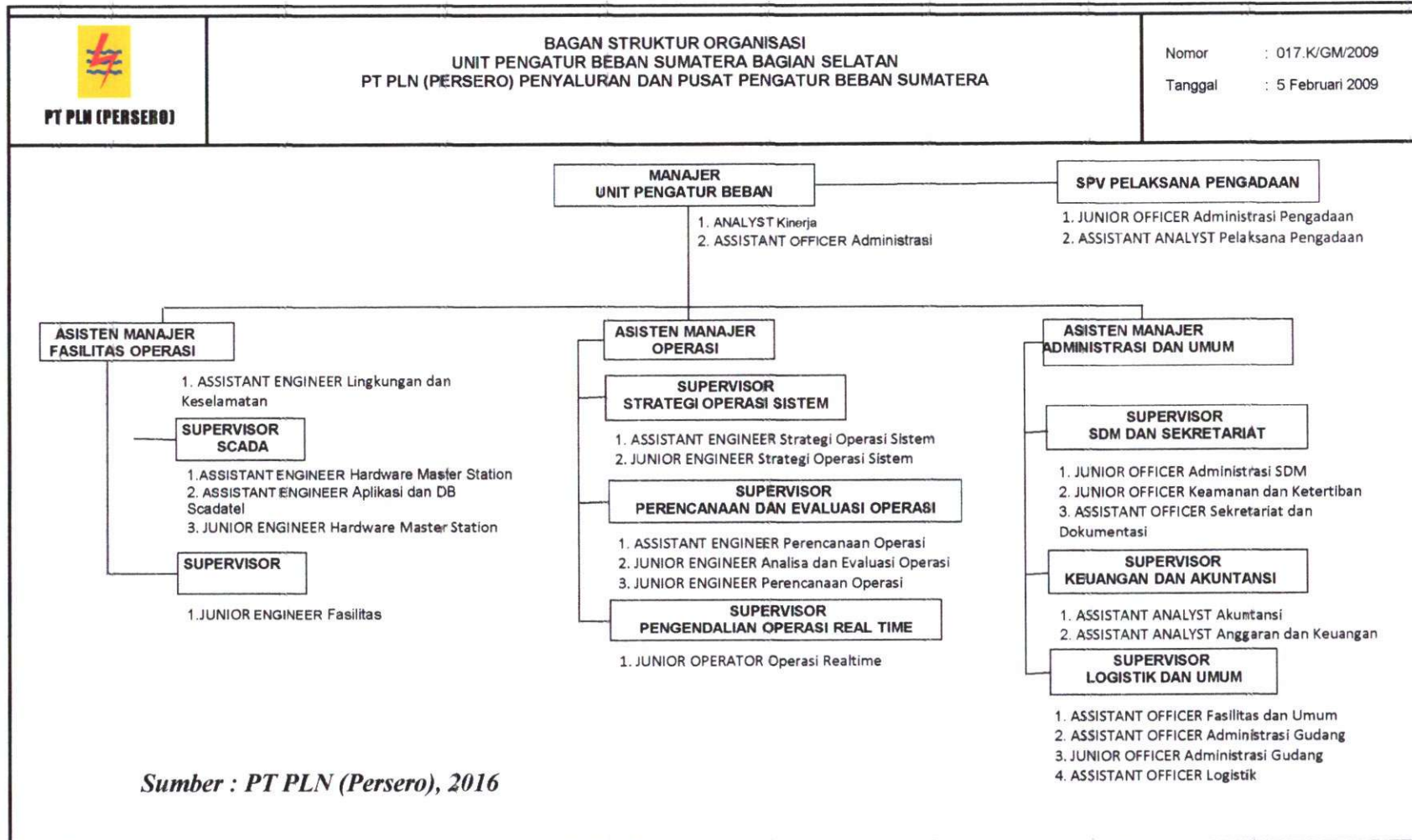
## 4. Motto Perusahaan

“Listrik untuk kehidupan yang lebih baik”

## 5. Struktur Organisasi PT PLN (Persero) Unit Pengatur Bebab Sumbagsel

Untuk melaksanakan kegiatan dengan baik, sebuah organisasi perlu menyusun struktur organisasi yang menggambarkan secara menyeluruh hubungan fungsi-fungsi dalam organisasi serta pembagian kekuasaan dan tanggung jawab dari setiap tingkat dan fungsi yang ada. Jadi struktur organisasi adalah suatu susunan kerangka kelompok secara kesatuan yang teratur dan terorganisir oleh karena itu setiap instansi itu mempunyai yang namanya struktur organisasi, adapun struktur organisasi pada PT PLN (Persero) Unit Pengatur Bebab Sumbagsel dapat dilihat pada bagan halaman selanjutnya:

Gambar IV.2 Bagan Organisasi Struktur



## 6. Penjelasan Struktur Organisasi PT PLN UP3B Sumbagsel

### a. Tugas Pokok Manajer Unit Pengatur Beban

- 1) Merencanakan kegiatan bidang Operasi Sistem Unit Pengatur Beban (UPB) untuk kelancaran pelaksanaan tugas.
- 2) Memonitor pelaksanaan pengendalian operasi sistem sesuai dengan rencana operasi yang telah dibuat untuk mendapatkan kondisi sistem yang handal, berkualitas dan ekonomis.
- 3) Melaporkan setiap bulan hasil pengelolaan transaksi tenaga listrik yang sudah ditandatangani bersama Wilayah ke Bidang Operasi Sistem P3B Sumatera sebagai acuan transaksi. Mensahkan hasil resume rapat, rapat transaksi tenaga listrik UPB untuk dikirimkan ke seluruh peserta rapat sehingga dapat dilakukan tindak lanjut dari hasil kesepakatan tersebut.
- 4) Melakukan koordinasi dengan Unit Pelayanan Transmisi dalam rangka pengendalian dan pengoperasian sistem penyaluran.
- 5) Melakukan koordinasi dengan Unit Pembangkit dalam rangka pengendalian dan pengoperasian sistem pembangkit.

### b. Tugas pokok *Analyst* Kinerja

- 1) Bertanggung Jawab atas pelaporan kinerja dan validasi data lintas fungsi untuk mendukung pencapaian target kinerja yang ditetapkan.
- 2) Melakukan validasi data kinerja lintas fungsi
- 3) Menyusun langkah-langkah strategis untuk mencapai target kinerja

### c. Tugas Pokok *Assistant Officer* Administrasi

- 1) Mengelola surat – surat sesuai TLSK (Tata Laksana Surat dan Kearsipan)



agar mudah ditelusuri.

- 2) Mengelola agenda kegiatan di Unit Pengatur Beban agar dapat terlaksana sesuai jadwal.
- 3) Mengimplementasikan dan meningkatkan perbaikan secara berkesinambungan Sistem Manajemen Mutu dilingkungannya.
- 4) Menginformasikan agenda kegiatan di Unit Pengatur Beban.

d. Tugas Pokok *Assistant* Manajer Fasilitas Operasi

- 1) Memantau dan mengkoordinir pemeliharaan hardware dan software Master Station, Catu Daya, UPS, Genset, PABX dan Master DFR, dan peralatan Teknologi Informasi di UPB.
- 2) Merencanakan dan mengkoordinasikan pengembangan komunikasi data dan suara.
- 3) Merencanakan dan mengkoordinasikan pengembangan Teknologi Informasi Mengkoordinir dan memverifikasi data transaksi dari masing-masing UPT dan Wilayah.

e. Tugas Pokok *Supervisor Station* Catu Daya

- 1) Merencanakan, membagi tugas dan mengevaluasi rencana pelaksanaan pekerjaan pemeliharaan rutin Master Station di Kantor UPB.
- 2) Melaporkan kegiatan pekerjaan pemeliharaan kepada Assisten Fasilitas Operasi.
- 3) Memeriksa serta menginventarisasi tools peralatan kerja Master Station agar selalu dapat mendukung pelaksanaan pekerjaan pemeliharaan dan pengembangan.
- 4) Mengarahkan kepada bawahan untuk dilaksanakan penanggulangan gangguan sementara atau temporary atau modifikasi peralatan.

f. Tugas Pokok Supervisor Telekomunikasi

- 1) Membuat rencana perbaikan gangguan dan pemeliharaan Telekomunikasi
- 2) Memonitor terlaksananya pekerjaan fisik pembangunan dan pengembangan Telekomunikasi untuk meningkatkan keandalan pendistribusian tenaga listrik
- 3) Memonitor kehandalan pengoperasian Telekomunikasi untuk mencapai target kinerja operasi sistem melalui koordinasi dari sisi hulu dengan KI, PLN WIL, Proyek Induk, PLN Pusat dan sisi hilir dengan cabang dan Rayon Memonitor terlaksananya pekerjaan perbaikan dan pemeliharaan Telekomunikasi untuk mempertahankan keandalan pendistribusian tenaga listrik
- 4) Membuat laporan performance kehandalan Telekomunikasi
- 5) Membuat SOP operasi dan pemeliharaan Telekomunikasi.

g. Tugas Pokok Asisten Manajer Operasi Sistem

- 1) Merencanakan kegiatan Sub Bidang Operasi Sistem untuk kelancaran pelaksanaan tugas.
- 2) Menerbitkan rencana operasi harian (ROH), meliputi pekerjaan penyaluran, pembangkitan dan SCADATEL sebagai acuan pelaksanaan pengendalian operasi real time.
- 3) Menerbitkan panduan manuver pekerjaan penyaluran maupun pembangkitan sebagai acuan pelaksanaan pengendalian operasi real time.
- 4) Menerbitkan jadwal shift rutin setiap bulan untuk acuan pelaksanaan piket operasi real time.
- 5) Memvalidasi keakuratan data Logsheet operasi sistem real time.

- 6) Menyusun laporan gangguan yang berdampak padam ke Wilayah
  - 7) Mengimplementasikan dan meningkatkan perbaikan secara berkesinambungan Sistem Manajemen Mutu dilingkungannya.
- h. Tugas Pokok Supervisor Perencanaan dan Evaluasi Operasi
- 1) Merancang rencana dan realisasi operasi sistem bulanan, mingguan, dan harian.
  - 2) Mengajukan saran/rekomendasi mengenai operasi sistem berdasarkan hasil analisa dan evaluasi operasi.
  - 3) Mengkoordinasi rencana pemeliharaan pembangkitan.
  - 4) Melakukan analisa dan kajian untuk pengembangan sistem dan memelihara software untuk analisa sistem tenaga.
  - 5) Menggerakkan bawahan dalam melaksanakan pekerjaan perencanaan dan evaluasi operasi sistem.
- i. Tugas Pokok Supervisor Strategi Operasi Sistem.
- 1) Menerbitkan jadwal pekerjaan dan panduan manuver penyaluran sistem Tegangan Tinggi harian
  - 2) Mengatur jadwal perbaikan peralatan penyaluran sistem Tegangan Tinggi yang mengalami kerusakan atau mengalami gangguan yang memerlukan pemadamam untuk perbaikan.
  - 3) Menentukan strategi operasi serta menjadwalkan pekerjaan penyaluran.
- j. Tugas Pokok Supervisor Pengendalian Operasi Real Time A/B/C/D
- 1) Mengendalikan operasi sistem sesuai Rencana Operasi Harian dan SOP
  - 2) Memastikan keakurasian laporan data operasi real time dan kelengkapan

data gangguan

- 3) Membuat jadwal shift rutin setiap bulan untuk acuan pelaksanaan piket operasi real time
- 4) Menentukan pengendalian operasi sistem yang andal, berkualitas dan ekonomis.
- 5) Menentukan pelaksanaan Pekerjaan Pemeliharaan Pembangkitan dan Penyaluran di Sub Sistem UPB sesuai dengan kondisi sistem mutakhir.

k. Tugas Pokok Asisten Manajer Administrasi dan Umum

- 1) Menyusun rencana kegiatan administrasi Umum yang meliputi fungsi SDM, sekretariat dan dokumentasi, Anggaran, Keuangan dan Akuntansi , Corporate Social Responsibility, logistik dan fasilitas umum serta Keamanan dan Ketertiban lingkungan dan Aset untuk kelancaran pelaksanaan tugas.
- 2) Mengusulkan dan memonitor pelaksanaan pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan kompetensi pegawai.
- 3) Memonitor pengendalian data base dan dosir pegawai agar selalu akurat dan mutakhir.
- 4) Memonitoring pelaksanaan kesejahteraan pegawai dan pensiunan (remunerasi, restitusi kesehatan dan administrasi SDM) untuk meningkatkan pelayanan terhadap pegawai dan pensiunan.
- 5) Mengelola SPPD sesuai batas kewenangannya untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi.
- 6) Mengkoordinir kegiatan kesekretariatan dan dokumentasi untuk kelancaran tugas.

- 7) Mengkoordinir keamanan dan ketertiban lingkungan dan aset.
  - 8) Memonitor dan mengevaluasi pelaksanaan CSR (*Corporate Social Responsibility*)
  - 9) Memonitor pemungutan, penyetoran dan pelaporan pajak-pajak untuk tertib administrasi.
  - 10) Mengkoordinir dan mengusulkan rencana kebutuhan sarana dan fasilitas kerja serta pemeliharaannya untuk mendukung kenyamanan dan kelancaran pelaksanaan tugas.
- I. Tugas Pokok Supervisor Sumber Daya Manusia dan Sekretariat
- 1) Menyusun rencana kerja seksi SDM dan sekretariat untuk kelancaran pelaksanaan tugas.
  - 2) Mengusulkan formasi jabatan, formasi tenaga kerja, pengisian jabatan dan pengembangan kompetensi
  - 3) Memonitor pelaksanaan pengisian jabatan sesuai ketentuan yang berlaku agar terpenuhinya formasi jabatan dan formasi tenaga kerja serta penempatan pegawai yang sesuai dengan kompetensinya.
  - 4) Mengelola pengembangan dan pemeliharaan data base agar selalu akurat dan mutakhir.
  - 5) Mengusulkan dan memonitor pelaksanaan pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan kompetensi pegawai.
  - 6) Melaksanakan kesejahteraan pegawai dan pensiunan serta pajaknya untuk meningkatkan pelayanan terhadap pegawai dan pensiunan.
  - 7) Mengevaluasi informasi data pegawai untuk kenaikan peringkat dan promosi.

m. Tugas Pokok Supervisor Keuangan dan Akuntansi

- 1) Menyusun rencana kegiatan Sub Bidang Anggaran dan Akuntansi untuk kelancaran pelaksanaan tugas.
- 2) Memonitor biaya-biaya yang timbul akibat pekerjaan pemeliharaan.
- 3) Memverifikasi keabsahan, kebenaran dan kelengkapan bukti transaksi
- 4) Memverifikasi perhitungan, pemotongan, penyetoran dan pelaporan pajak
- 5) Memverifikasi pembebanan kode anggaran dan akuntansi
- 6) Memeriksa kebenaran Entry data transaksi keuangan dalam program aplikasi keuangan untuk memperoleh data yang akurat dan tepat waktu.
- 7) Mengolah transaksi laporan keuangan UPB dan buku besar beserta lampirannya
- 8) Mengusulkan sistem, prosedur dan tata kerja anggaran dan keuangan untuk pedoman dalam pelaksanaan pekerjaan
- 9) Menyetujui pembayaran/ penerimaan Transaksi Intern /ekstern melalui Kas/Bank.
- 10) Menganalisa Laporan arus kas, rencana anggaran tahunan serta pajak.

n. Tugas Pokok Supervisor Logistik dan Umum

- 1) Menyusun program kerja bidang Logistik dan Umum yang meliputi administrasi procurement, fasilitas dan umum serta logistic
- 2) Mengelola dan memonitoring material persediaan dan extracomtable
- 3) Membuat rencana kebutuhan sarana dan fasilitas kerja serta pemeliharaannya untuk mendukung kenyamanan dan kelancaran pelaksanaan tugas.
- 4) Memantau kegiatan fasilitas, rumah tangga, gudang dan umum agar

tatalaksana perkantoran dan kegiatan operasional UPB berjalan dengan lancar.

- 5) Melaksanakan administrasi barang-barang ekstrascomtable untuk pelaksanaan tertib administrasi
- 6) Melakukan entry data Purchase Order barang dan jasa pada sistem aplikasi.
- 7) Membuat laporan secara berkala sesuai bidang tugasnya sebagai pertanggung jawaban pelaksanaan tugas.

#### **7. Implementasikan *Enterprise Resources Planninng (ERP)* dilingkungan PT PLN (Persero).**

Pada penelitian ini untuk mengetahui sejarah singkat kapan PT PLN (Persero) mulai penerapan sistem *ERP* atau yang sering dikenal *SAP*. Maka dilakukan metode wawancara singkat dengan beberapa pertanyaan untuk membantu penelitian ini. Berdasarkan hasil wawancara yang didapat bersama karyawan Bagian Akuntansi dan Keuangan PT PLN (Persero) UP3B Sumbagsel dapat diuraikan sebagai berikut:

“Kapan Implementasi Sistem *Enterprise Resource Planning (ERP)* di Kantor PT PLN (Perseo) dilakukan dan aplikasi/ Modul apa yang dipilih PT PLN (Persero) untuk mengintegrasikan seluruh unit perusahaan...”

“...PT PLN Wilayah Sumatera Selatan, Jambi dan Bengkulu (WS2JB) serta kantor Unit Pembangkitan dan Unit Pusat Penyalur Pengatur Beban (UP3B) Sumbagsel mulai menerapkan sistem *Enterprise ResourcePlanning (ERP)* untuk menjalankan proses bisnis di wilayahnya pada bulan Oktober 2012. Dengan peranti lunak yang dipakai adalah modul

*produk SAP (System Application and Product in data processing) buatan Jerman. Sistem ERP itu sendiri sebelumnya sudah diterapkan terlebih dahulu pada kantor Pusat PT PLN (Persero) di DKI Jakarta dan menyusul diterapkan juga di Provinsi Bali, Jawa Timur, Jawa Tengah dan Yogyakarta dan Jawa Barat dan menyusul di provinsi-provinsi lainnya termasuk Provinsi Sumatera Bagian Selatan.”*

“Apa alasan dan tujuan dari PT PLN (Persero) menerapkan sistem ERP...”

*“Karena PT PLN adalah sebuah Badan Usaha Milik Negara yang bergerak di bidang pelayanan jasa tenaga listrik. Proses bisnis yang terjadi dikantor PLN tidak lepas dari pemanfaatan teknologi informasi. Tujuan dari penerapan sistem informasi yang baru adalah untuk standarisasi proses bisnis di seluruh unit bisnis dan diharapkan dapat membantu dalam kontribusi pada penyusunan laporan keuangan. Dan sistem ini juga untuk mengintegrasikan semua sumber daya perusahaan, antara lain sumber daya manusia (man), keuangan (money), dan material agar perusahaan berjalan efektif dan efisien..”*

“Apa saja keuntungan yang didapatkan PT PLN (Persero) setelah menerapkan sistem ERP baik di bidang keuangan maupun non keuangan ...”

*“Dengan ERP (Enterprise Resource Planning) seluruh transaksi terintegrasi secara langsung ke pusat sehingga kantor Pusat dapat melihat setiap saat transaksi apapun yang terjadi dan informasi dapat diterima tepat waktu. Selain itu sistem ERP mampu membantu menekan biaya administrasi..”*



*produk SAP (System Application and Product in data processing) buatan Jerman. Sistem ERP itu sendiri sebelumnya sudah diterapkan terlebih dahulu pada kantor Pusat PT PLN (Persero) di DKI Jakarta dan menyusul diterapkan juga di Provinsi Bali, Jawa Timur, Jawa Tengah dan Yogyakarta dan Jawa Barat dan menyusul di provinsi-provinsi lainnya termasuk Provinsi Sumatera Bagian Selatan.”*

*“Apa alasan dan tujuan dari PT PLN (Persero) menerapkan sistem ERP...”*

*“Karena PT PLN adalah sebuah Badan Usaha Milik Negara yang bergerak di bidang pelayanan jasa tenaga listrik. Proses bisnis yang terjadi dikantor PLN tidak lepas dari pemanfaatan teknologi informasi. Tujuan dari penerapan sistem informasi yang baru adalah untuk standarisasi proses bisnis di seluruh unit bisnis dan diharapkan dapat membantu dalam kontribusi pada penyusunan laporan keuangan. Dan sistem ini juga untuk mengintegrasikan semua sumber daya perusahaan, antara lain sumber daya manusia (man), keuangan (money), dan material agar perusahaan berjalan efektif dan efisien..”*

*“Apa saja keuntungan yang didapatkan PT PLN (Persero) setelah menerapkan sistem ERP baik di bidang keuangan maupun non keuangan ...”*

*“Dengan ERP (Enterprise Resource Planning) seluruh transaksi terintegrasi secara langsung ke pusat sehingga kantor Pusat dapat melihat setiap saat transaksi apapun yang terjadi dan informasi dapat diterima tepat waktu. Selain itu sistem ERP mampu membantu menekan biaya administrasi..”*

Selain itu keuntungan yang didapat dari PT PLN (Persero) setelah penerapan *ERP* yakni didapat dari situs resmi PT PLN (Persero) dimana terdapat kutipan langsung dari Harian Bandung Tribun Sabtu (18/10), dimana Budiman Bahcruhayat selaku General Manager PT PLN Distribusi Jawa Barat dan Banten saat diwawancarai mengatakan bahwa:

*“Sistem ERP ini membantu menekan biaya administrasi PLN DJBB dari sebelumnya 3% dari total biaya produksi menjadi hanya setengahnya, Ia juga mengatakan, selain dapat mengontrol pengeluaran anggaran, dengan sistem ini cashflow lebih cepat, dan distribusi informasi antar-APJ dengan pelanggan menjadi lebih cepat. Bahkan pelaksanaan good corporate governance menjadi lebih terpusat dan proses bisnis yang sementara ini sudah diimplementasikan adalah untuk area finansial, sumber daya manusia, dan material management. Kelebihan lain dengan penerapan sistem ini antara lain pembayaran rekening melalui sistem payment point online bank bisa dilakukan lebih maksimal.”*

“Berapa kalikah pelatihan yang diberikan kepada karyawan untuk menjalankan sistem *ERP* dan berapa karyawan yang diikutkan pelatihan tersebut dan untuk biaya pelatihan serta penerapan *ERP* siapa yang mensuplai ? Kantor Pusat, Kantor Wilayah atau Kantor Unit setempat...”

*“Untuk pelatihan yang diberikan kepada karyawan yaitu tiga tahap antara lain tahap Umum, Jurusan dan Pengembangan pelatihan diberikan selama 5 hari diberikan satu kali pelatihan selain itu diadakan pelatihan lagi ketika ada user yang akan diganti (dipindahkan) atau ada*

*pengangkatan karyawan untuk user back up office, untuk pelatihan pada awal implementasi dimulai diberikan kepada manajemen, user, back up, dan baru seluruh karyawan, kalau untuk biaya penerapan dan biaya pelatihan ERP itu ditanggung seluruhnya oleh kantor pusat..”*

“Modul atau fitur apa saja yang digunakan untuk sistem ERP saat proses kerja dan sebelum implementasi ERP sistem apa yang digunakan untuk menjalankan proses bisnis”

*Modul ERP Secara modular, software ERP terbagi atas modul utama yang digunakan dalam perusahaan ini dalam proses bisnis operasi, selain itu ada modul pendukung untuk memperlancar operasi tersebut yakni modul Finansial dan Akuntansi serta modul Sumber Daya Manusia. Modul Operasi tersebut terdiri dari General Logistics, Sales and Distribution, Materials Management, Logistics Execution, Quality Management, Plant Maintenance, Customer Service, Production Planning and Control, Project System, Environment Management. Modul ini digunakan untuk mempermudah proses perencanaan kegiatan dan monitoring proses transaksi. Modul Financial & Akuntansi terdiri dari modul yang membantu proses bisnis yakni, General Accounting, Financial Accounting, Controlling, Investment Management, Treasury, Enterprise Controlling. Dimana modul ini yang paling diutamakan adalah untuk proses penggajian akan dipusatkan di kantor pusat tiap unit- data tentang administrasi penggajian di kerjakan di kantor unit bersangkutan dan data tentang penggajian harus*

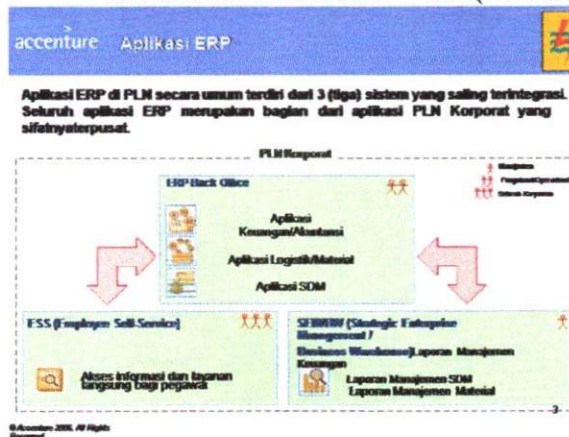
diintegrasikan dengan bagian keuangan, agar memudahkan bagian pembukuan untuk mencatat penggajian.

Modul Sumber Daya Manusia Personnel Management, Personnel Time Management, Payroll, Training and Event Management, Organizational Management, Travel Management. Modul ini menyajikan struktur organisasi dan perinciannya dikelola pada suatu sistem, Manajemen data berkaitan dengan waktu kerja pegawai termasuk waktu lembur dan lain sebagainya dilakukan tersentralisasi didalam system, dan pengelolaan informasi keluhan dan kedisiplinan pegawai dapat dilakukan di dalam system. Sistem yang digunakan sebelum ERP adalah sama namun hanya berbeda dengan nama aplikasi dan sistem yang lama belum terintegrasi dengan kantor pusat.

## 8. Modul Aplikasi Enterprise Resource Planning (ERP):

Aplikasi Enterprise Resource Planning (ERP) di PT PLN (Persero) secara umum terdiri dari 3 modul yang terintegrasi, yaitu modul ERP Back Office, ESS, dan ERP SEM/BW.

**Gambar IV.3**  
**Desain sistem ERP PT PLN (Persero)**



Sumber : PT PLN (Persero), 2016

**a. ERP Back Office**, yang terdiri dari:

1) *ERP Keuangan/ Akuntansi (Financial Management)*,

Ditujukan bagi pegawai yang akan menjalankan transaksi yang berhubungan dengan fungsi dibidang Keuangan dan Akuntansi (*Financial Management*). *ERP Keuangan* mencakup Manajemen Kas (*treasury*), buku besar (*general ledger*), hutang usaha (*account payable*), Piutang Usaha (*account receivable*), aktiva tetap (*asset*), anggaran (*planning and budgeting*), pajak (*tax*), dan konsolidasi untuk tujuan laporan keuangan (*financial reporting*).

2) *ERP Logistik (Material Management)*,

Ditujukan kepada pegawai yang akan menjalankan transaksi yang berhubungan dengan fungsi di bidang logistic material. *ERP Logistik* mencakup proses pengadaan (*procurement*) dan pengelolaan inventory. Aplikasi ini mencakup juga perkiraan kebutuhan material (*material planning*) dan manajemen mutu (*quality management*).

3) *ERP Sumber Daya Manusia (Human Resources)*,

Ditujukan kepada pegawai yang akan menjalankan transaksi yang berhubungan dengan fungsi di bidang Sumber Daya Manusia (*Human Resources*). *ERP SDM* mengintegrasikan proses-proses SDM mulai dari proses rekrutmen, pelatihan, sampai dengan ke proses pembayaran gaji pegawai.

**b. ERP Employee Self-Service (ESS)** yaitu akses informasi dan layanan langsung pegawai PT PLN Persero.

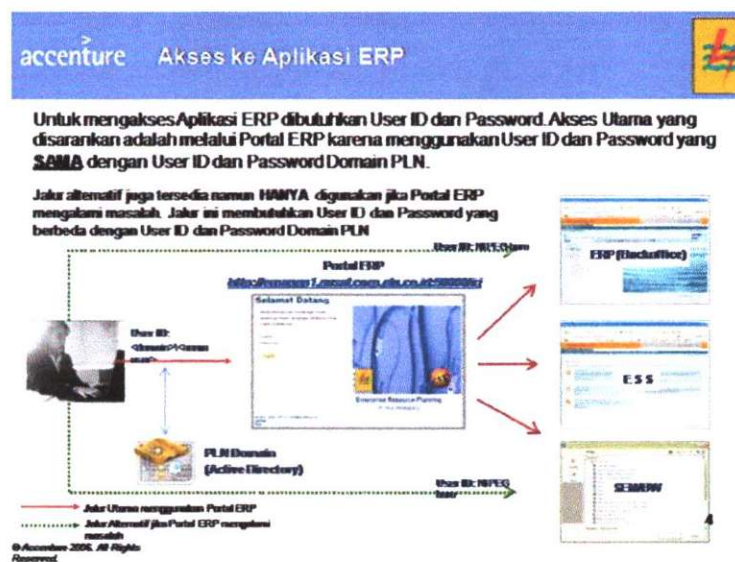
c. *ERP Strategic Enterprise Management/ Business Warehouse (SEM/BW)*

Yaitu aplikasi yang berguna untuk mengakses, menjalankan, dan menganalisa laporan-laporan Manajemen Keuangan seperti (Neraca, Laporan Laba-Rugi, Laporan Arus Kas, Rasio Keuangan, dll), Manajemen Sumber Daya Manusia seperti (statistik Kepegawaian), dan Manajemen Material seperti (*Inventory Turnover*).

9. Akses Aplikasi *Enterprise Resource Planning (ERP)*

Untuk mengakses Aplikasi *ERP* dibutuhkan User ID dan Password. Akses Utama yang disarankan adalah melalui Portal *ERP*, karena User ID dan Passwordnya sama dengan User ID dan Password Domain PLN. Selain itu terdapat jalur alternatif yang tersedia untuk mengakses aplikasi *ERP*, namun hanya digunakan jika Portal *ERP* mengalami masalah. Jalur ini membutuhkan User ID dan Password yang berbeda dengan User ID dan Password Domain PLN.

**Gambar IV.4**  
**Pedoman akses aplikasi ERP PT PLN (Persero)**



*Sumber : PT PLN (Persero), 2016*

Sebelum menggunakan aplikasi *ERP* maka ada hal yang perlu dipersiapkan bagi user, yaitu:

- 1) Untuk Pegawai Umum PT PLN (persero) (termasuk akses untuk *ESS*) harus memiliki dan mempersiapkan sebagai berikut:
  - a) ID di PLN Domain,
  - b) Komputer sudah tersambung dengan domain PLN (*joint domain*),
  - c) Aplikasi Internet Explorer sudah tersedia di PC
- 2) Khusus Untuk Pengguna Aplikasi *ERP (Back Office)* yakni mempersiapkan Aplikasi *SAP GUI* sudah tersedia di PC
- 3) Khusus Untuk Pengguna Aplikasi *SEM/BW* yakni mempersiapkan Aplikasi *SAPBEx* sudah tersedia di PC dan Aplikasi minimal *Microsoft Excel 2003* sudah tersedia di PC

Langkah-langkah untuk menjalankan aplikasi *SAP* Melalui Portal ERP PT PLN (Persero) adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk menjalankan Aplikasi *ERP*, setiap pegawai PT PLN dianjurkan untuk selalu melakukannya melalui Portal *ERP*.
- 2) Untuk mengakses Portal *ERP*, dibutuhkan Internet Explorer sebagai web browser.
- 3) Alamat (URL) yang digunakan untuk mengakses Portal *ERP* adalah:  
<http://erpapp1.pusat.corp.pln.co.id:50000/irj>
- 4) Untuk login ke Portal *ERP*, user ID dan password yang digunakan adalah user ID dan password domain Anda. (Sama dengan user ID dan password yang Anda gunakan ketika pertama kali menyalakan dan menggunakan komputer (yang sudah *joint domain*), atau ketika mengakses e-mail). Namun

perlu diketahui bahwa tidak semua pegawai dapat menjalankan aplikasi *ERP*, tetapi hanya pegawai yang mempunyai peran sebagai *user ERP* saja yang dapat masuk ke aplikasi *ERP*.

#### 10. Perbandingan Area Bisnis sebelum dan sesudah Implementasi *ERP*.

**Tabel IV.1**  
**Perbandingan sebelum dan sesudah implementasi *ERP***  
**Area *Financial Management***

Area Bisnis	Proses yang terjadi	Sebelum menggunakan ERP	Sesudah menggunakan ERP
<i>Financial Management</i>	<i>General Ledger</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Semua dokumen dari bagian keuangan, logistik, dan SDM diberikan kepada bagian Akuntansi dan akan dijurnal oleh bagian Akuntansi.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Proses penjumlahan melalui sistem ERP setiap bagian seperti bagian keuangan, logistik, dan SDM, Sehingga penjumlahan tidak terpusat kepada bagian Akuntansi.</li> </ul>
	<i>Account Receivable</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Laporan piutang dari bagian Niaga yang telah direkonsiliasi dengan Keuangan akan di posting oleh bagian Akuntansi ke GL Magic.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Jurnal akan terposting secara otomatis secara harian di sistem ERP. Data koreksi juga akan terposting melalui interface kedalam ERP.</li> </ul>
	<i>Cash Management</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Hardcopy akan di rekonsiliasi Bank ke SIMKEU dilakukan pada akhir bulan.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Rekonsiliasi Bank ke sistem ERP dilakukan setiap hari menggunakan program interface.</li> </ul>
	<i>Cost Controlling</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Pemantauan anggaran tidak bisa real time dan online.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Pemantauan anggaran dengan transaksi dapat dilakukan real time dan online.</li> </ul>

**Sumber: PT. PLN (Persero), 2016**



**Tabel IV.2**  
**Perbandingan sebelum dan sesudah implementasi ERP**  
**Area Material Management**

Area Bisnis	Proses yang terjadi	Sebelum menggunakan ERP	Sesudah menggunakan ERP
<i>Material Management (MM)</i>	<i>Inventory Management</i>	Proses inventory management masih manual dan belum terintegrasi.	Proses sudah terintegrasi oleh sistem ERP, sehingga tingkat keakuratan data tinggi
	<i>Warehouse Management</i>	Proses pengaturan gudang masih dilakukan manual oleh petugas.	Sistem ERP dapat mengelola tempat penyimpanan hingga ke level rak.

*Sumber: PT. PLN (Persero), 2017*

**Tabel IV.3**  
**Perbandingan sebelum dan sesudah implementasi ERP**  
**Area Human Resource Management**

Area Bisnis	Proses yang terjadi	Sebelum menggunakan ERP	Sesudah menggunakan ERP
<i>Human Resource Management</i>	<i>Organizational Management</i>	Semua proses pengelolaan data masih dilakukan secara manual	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Struktur Organisasi yang berbeda dapat dipelihara dalam sistem pada versi yang berbeda.</li> <li>• Lowongan jabatan dapat dimonitor di sistem.</li> <li>• Struktur Organisasi dikelola disistem.</li> <li>• Semua perubahan organisasi (struktur, rincian, dll) akan dilakukan terpusat di Kantor Pusat dan melalui persetujuan Kantor Pusat.</li> </ul>
	<i>Personel Administration</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Proses mentransfer data pegawai masih panjang artinya jika terdapat dua unit, satu unit ingin mentransfer data pegawai, unit tersebut harus mengambil data di database di unit 1 dan mengirimkan data kepada unit 2, kemudian dimasukkan kepada database unit 2.</li> <li>• File pegawai tidak bisa di transfer pada kantor</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Proses transfer data bisa langsung dilakukan antar unit 1 dan unit 2 tanpa harus mentransfer data secara manual, karena unit 1 dan unit 2 sudah terintegrasi dengan sistem ERP sehingga data bisa di sharing secara real time.</li> <li>• Status transfer pegawai dapat di monitor pada sistem oleh Kantor Pusat dan Unit Area.</li> </ul>

		pusat sehingga proses memonitor status transfer tidak terjadi	
	<i>Time Management</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sistem informasi terdahulu pengelolaan waktu tidak bisa dikelola secara lengkap.</li> <li>• Jatah cuti tahunan/cuti besar dan tunjangannya dihasilkan secara otomatis dari perhitungan didalam sistem.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jatah cuti tahunan/cuti besar dan tunjangannya dihasilkan secara otomatis dari perhitungan di dalam sistem.</li> <li>• Evaluasi waktu kerja dilakukan oleh sistem.</li> <li>• Perhitungan IPS bonus berdasarkan hasil evaluasi waktu kerja dari sistem.</li> <li>• Pengelolaan data yang terkait dengan waktu kerja pegawai diatur secara terpusat di dalam sistem.</li> </ul>
	<i>Payroll</i>	Untuk mengolah data penggajian masih menggunakan sistem yang sederhana dan tidak terintegrasi dengan bagian lain .	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Proses simulasi Payroll dapat dilakukan di sistem.</li> <li>• Proses payroll dilakukan di sistem.</li> <li>• Hasil payroll dapat langsung di posting karena terintegrasi dengan bagian Keuangan.</li> </ul>
	<i>Incident Report Management</i>	Proses laporan insiden masih dilakukan dengan manual dan memakan waktu yang lama karena alur prosesnya panjang.	Proses sudah dilakukan oleh sistem dan alur prosesnya cepat

*Sumber: PT. PLN (Persero), 2017*

## **B. Hasil Pembahasan Penelitian**

### **1. Deskripsi Data Hasil Penelitian**

Setelah melakukan penelitian seperti yang telah diuraikan sebelumnya, peneliti juga dalam hal ini memperoleh data tentang tanggapan responden untuk mengetahui seberapa besarnya Pengaruh Implementasi *Enterprise Resource Planning (ERP)* Terhadap Kualitas Sistem Informasi Akuntansi dan Kinerja Individu Karyawan Pada PT PLN (Persero) Unit Penyaluran dan Pusat Pengatur Beban (UP3B) Sumbagsel. Karakteristik responden pada penelitian ini adalah karyawan PT PLN (Persero) Unit Penyaluran dan Pusat Pengatur Beban (UP3B) Sumbagsel. Jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 36 karyawan yang terdiri dari beberapa bagian antara lain Bagian Administrasi dan Umum, Bagian Sumber Daya Manusia dan Sekretariat, Bagian Akuntansi dan Keuangan, Bagian Logistik dan Umum, Bagian Operasi serta Bagian Fasilitas Operasi. Data diperoleh berdasarkan hasil penyebaran angket/kuesioner yang diambil sampel sebanyak 36 responden dari total populasi yang berjumlah 40 karyawan. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini dengan menggunakan metode Isaac dan Michael dengan berdasarkan tabel penentuan sampel minimum dengan taraf signifikan sebesar 5%.

Angket/ Kuesioner menggunakan skala Likert diberikan sebanyak 35 pertanyaan/ pernyataan yang terbagi menjadi 3 bagian yaitu 13 pernyataan/ pertanyaan untuk variabel *Enterprise Resource Planning (ERP)* dengan alternatif jawaban yang diberikan yaitu SS, S, N, TS, dan STS dengan skor 5, 4, 3, 2, 1. Sedangkan untuk variabel Kualitas Sistem Informasi Akuntansi

diberikan sebanyak 12 pertanyaan/ pernyataan dan variabel Kinerja Individu Karyawan diberikan sebanyak 10 pertanyaan/ pernyataan dengan alternatif jawaban yaitu SB, B, KB, TB, dan STB dengan pemberian skor 5, 4, 3, 2, 1. Data yang sudah diberikan skor tersebut kemudian disusun ke dalam tabulasi yang memudahkan peneliti dalam melakukan berbagai analisis dalam penelitian ini, dengan cara memberikan informasi yang dibutuhkan. Skor atas jawaban dari responden kemudian dijumlahkan berdasarkan jumlah pertanyaan untuk masing-masing variabel. Mengenai hasil data penelitian tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:

**a. Penjelasan indikator untuk Variabel Implementasi *Enterprise Resource Planning (ERP)*.**

**Tabel IV.4**  
**Rekapitulasi Jawaban Responden untuk Variabel (X)**

Item	STS	TS	N	S	SS	Jumlah Resp.
1	0	0	0	19	17	36
2	0	0	0	14	22	36
3	0	0	2	25	9	36
4	1	13	17	5	0	36
5	0	0	2	21	13	36
6	0	0	6	24	6	36
7	0	0	3	28	5	36
8	0	0	0	14	22	36
9	0	1	2	25	8	36
10	0	2	14	18	2	36
11	0	0	2	20	14	36
12	0	0	2	23	11	36
13	0	0	2	19	15	36

**Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Ms. Excel, 2017**

Berdasarkan hasil kuesioner yang disebarikan kepada 36 responden, maka didapatkan jawaban yang bervariasi dari 13 item yang

diberikan kepada responden. Untuk item 1 pernyataan tentang Implementasi *ERP* didalam suatu perusahaan harus didukung oleh pihak manajemen, didapatkan 19 responden menyatakan setuju (S) dan 17 responden menyatakan sangat setuju (SS). Hal ini dikarenakan salah satu faktor pendukung keberhasilan dalam implementasi sistem *Enterprise Resource Planning* yaitu dari pihak manajemen perusahaan, dimana pihak manajemen perlu melakukan sosialisasi dan komunikasi yang intensif dengan karyawan selaku pemakai sistem *ERP* tersebut.

Untuk item 2 pernyataan tentang Dalam program *ERP* memerlukan komponen fisik yang meliputi *server* (pusat informasi), *network* (jaringan unit komunikasi), dan *storage* (tempat penyimpanan data didalam komputer). Tanggapan responden untuk item 2 ini 14 responden menyatakan setuju (S), dan 22 responden menyatakan sangat setuju (SS). Pada pernyataan item 2 ini menjelaskan bahwa dalam implementasi *ERP* maka diperlukan infrastruktur dalam proses menjalankan sistem *ERP* didalam perusahaan

Item 3, mengenai *ERP* merupakan cara yang tepat untuk digunakan dalam perusahaan yang beskala besar. Dari item 3 didapatkan sebanyak 2 responden menyatakan netral (N), 25 responden menyatakan setuju (S), dan 9 responden menyatakan sangat setuju (SS). Pada item 3 ini sangat jelas bahwa PT PLN (Persero) menerapkan sistem *ERP* ialah untuk menjangkau semua bagian dan fungsi disetiap anak perusahaan guna memperoleh data informasi yang akurat dalam waktu yang cepat,

baik informasi keuangan maupun non keuangan, selain itu dapat memadukan proses transaksi dan kegiatan perencanaan.

Item 4, menyatakan bahwa penerapan *ERP* tidak menjamin setiap karyawan untuk dapat bekerja secara professional dari item 4 ini sebanyak 1 responden menyatakan sangat tidak setuju (STS), 13 responden menyatakan tidak setuju (TS), 17 responden menyatakan netral (N), dan 5 responden menyatakan setuju (S). Dalam hal ini penerapan sistem *ERP* dapat merubah cara kerja dari setiap karyawan, terutama dalam hal profesionalitas kerja dikarenakan masih terdapat karyawan yang terlalu menganggap mudah pekerjaan karena adanya *ERP*, sehingga tersering karyawan menunda pekerjaan dan adapula yang terlalu bersantai-santai dalam bekerja. Walaupun tidak seluruh karyawan yang memiliki sikap yang sama.

Item 5, Penerapan *ERP* dilakukan karena perkembangan zaman dan peningkatan proses bisnis. Dari item 5 ini didapatkan sebanyak 2 responden menyatakan netral (N), 21 responden menyatakan setuju (S), dan 13 responden menyatakan sangat setuju (SS). Pada item 5 ini jelas bahwa PT PLN (Persero) menerapkan sistem *ERP* dikarenakan produk yang mereka jual adalah jasa yang berhubungan dengan angka-angka, dimana setiap keakuratan, mutu pelayanan dan keamanan menjadi suatu hal yang sangat penting untuk diperhatikan mengingat PT PLN (Persero) merupakan perusahaan yang bertanggung jawab dalam menyediakan dan menyalurkan tenaga listrik bagi masyarakat.

Item 6, menyatakan Penerapan *ERP* berpengaruh terhadap budaya perusahaan. Dari item 6 ini didapatkan sebanyak 6 responden menyatakan netral (N), 24 responden menyatakan setuju (S), dan 6 responden menyatakan sangat setuju (SS). Hal ini sangat jelas bahwa implementasi *ERP* akan berpengaruh keapda budaya perusahaan, dimana perlu perubahan proses kerja yang biasa disebut dengan tahap penyesuaian dan akan sering terjadi mutasi atau pertukaran posisi karyawan pada setiap level diperusahaan.

Item 7, pernyataan tentang penerapan *ERP* menjadikan karyawan mudah dalam mengotomatisasikan dan mengintegrasikan berbagai proses bisnis. Sebanyak 3 responden menyatakan netral (N), 28 responden menyatakan setuju (S), dan 5 responden menyatakan sangat setuju (SS). Pada item 7 ini sangat jelas bahwa dengan Implementasi *ERP* karyawan sangat merasakan keuntungannya, yaitu dengan adanya implementasi *ERP* dengan menggunakan *Software SAP* dapat memudahkan penyelesaian setiap tugas yang diberikan kepada mereka, data yang dilaporkan oleh karyawan kepada pihak manajemen menjadi lebih akurat, relevan dan tepat waktu sesuai dengan waktu yang ditentukan.

Item 8, menyatakan bahwa sebelum penerapan *ERP* dilakukan sosialisasi dan pelatihan terlebih dahulu untuk menjalankan sistem yang baru. Dari item 8, didapatkan sebanyak 14 responden menyatakan setuju (S), dan 22 responden menyatakan sangat setuju (SS). Hal ini sangat perlu dilakukan, dikarenakan setiap staff dan karyawan termasuk pihak manajemen yang menjalankan sistem tersebut. Hal ini untuk

meminimalisir terjadinya kesalahpahaman dalam menjalankan sistem *ERP* dengan program *SAP* yang dapat menyebabkan kegagalan atau tidak optimalnya implementasi *enterprise resource planning (erp)*.

Item 9, menyatakan bahwa staff yang menjalankan peranan penting untuk pengembangan sistem harus orang yang menguasai ilmu yang berhubungan dengan bidangnya. Dari item 9 ini didapatkan 1 responden menyatakan tidak setuju (TS), 2 responden menyatakan netral (N), sebanyak 25 responden menyatakan setuju (S), dan 8 responden menyatakan sangat setuju (SS). Hal ini sangat jelas dikarenakan jika staff yang menjalankan bukan yang ahli dalam bidangnya maka dapat mengakibatkan tidak optimalnya implementasi sistem *ERP* dalam meningkatkan proses bisnis. Hal yang paling diutamakan ialah staff atau tim implementasi haruslah orang-orang yang memiliki integritas dan reputasi pada bidangnya agar proyek implementasi *ERP* dapat berjalan sesuai pada jalurnya dan terpenting ialah staff yang menjalankan haruslah orang yang menguasai ilmu sesuai dengan bidangnya.

Item 10, menyatakan bahwa penerapan *ERP* dapat menghasilkan informasi yang cepat, aman dan murah. Dari item 10 ini didapatkan 2 orang menyatakan tidak setuju (TS), 14 responden menyatakan netral (N), sebanyak 18 responden menyatakan setuju (S), dan didapatkan 2 responden menyatakan sangat setuju (SS). Pada item ini telah dijelaskan bahwa dengan diterapkannya *ERP* dapat meningkatkan kualitas informasi yang disajikan kepada pihak manajemen dan hal ini telah terbukti pada PT PLN (Persero) selaku perusahaan yang menerapkan sistem *ERP* dan



pengalaman karyawan yang telah menggunakan sistem *ERP* dengan *software SAP*. Namun dalam hal biaya untuk implementasi sistem *ERP* disetiap anak perusahaan akan membutuhkan waktu 3-5 tahun dan akan menghabiskan biaya yang begitu besar.

Item 11, menyatakan bahwa sistem *ERP* dapat memberikan kontribusi dalam pencapaian tujuan dan misi organisasi. Dari item 11 didapatkan 2 responden menyatakan netral (N), sebanyak 20 responden menyatakan setuju (S), dan 14 responden menyatakan sangat setuju (SS). Pada pernyataan ini sebelumnya telah dinyatakan oleh pihak PT PLN (Persero) bahwa tujuan diterapkannya sistem *ERP* di perusahaan ini ialah agar dapat memberikan kontribusi terhadap kinerja perusahaan dan kinerja karyawan, selain itu misi perusahaan salah satunya ialah mengelola sistem operasi tenaga listrik secara handal. Dan hal ini telah terbukti bahwa dengan implementasi sistem *ERP* membantu menurunkan biaya administrasi, dapat mengontrol pengeluaran anggaran dilingkungan PT PLN (Persero) serta distribusi informasi dengan pelanggan menjadi lebih cepat.

Item 12, menyatakan bahwa dengan diterapkannya sistem *Enterprise Resource Planning (ERP)* dapat memudahkan karyawan dalam menyelesaikan tugasnya dengan cepat sesuai kebutuhan manajemen. Dari item 12 didapatkan 2 responden menyatakan netral (N), sebanyak 23 rsponden menyatakan setuju (S), dan 11 responden menyatakan sangat setuju (SS). Pada item 12 ini dapat diambil kesimpulan bahwa dengan diterapkannya sistem *ERP* dapat meningkatkan tanggung jawab karyawan

dalam bekerja dan dapat meningkatkan kuantitas hasil kerja yang dilaksanakan karyawan sesuai kebutuhan pihak manajemen ataupun perusahaan.

Item 13, menyatakan tentang faktor keberhasilan implementasi *Enterprise Resource Planning (ERP)* berdasarkan dukungan top manajemen, tim implementasi dan sasaran proyek. Dari item 13 ini didapatkan 2 responden menyatakan netral (N), sebanyak 19 responden menyatakan setuju (S) dan 15 responden menyatakan sangat setuju (SS). Pada item 13 ini berkaitan dengan item 1 yang menyatakan bahwa implementasi *Enterprise Resource Planning (ERP)* harus didukung pihak manajemen. Selain itu faktor keberhasilan implementasi *ERP* didukung oleh tim implementasi dan sasaran proyek yang akan dicapai. Hal ini dikarenakan sebelum pihak manajemen ingin menerapkan sistem *ERP* maka tim implementasi *ERP* yang telah ditunjuk oleh perusahaan harus menentukan sasaran yang ingin dicapai terlebih dahulu, seperti kinerja perusahaan dan juga membangun sistem informasi secara online baik antar departemen maupun kantor cabang perusahaan yang akan memperbaiki kualitas informasi yang dihasilkan pada sebelumnya.

**b. Tabulasi perbandingan skor yang didapat dengan skor maksimal  
(harapan) Untuk Variabel Implementasi *Enterprise Resource  
Planning (ERP)*.**

**Tabel IV.5  
Data Perbandingan Skor Angket yang dicapai dengan Skor Maksimal  
Untuk Variabel Implementasi *Enterprise Resource Planning (ERP)***

No. Resp.	Frekuensi Jawaban					Skor Jawaban					Jumlah Skor	skor maks	%
	STS	TS	N	S	SS	STS	TS	N	S	SS			
1	0	1	1	11	0	0	2	3	44	0	49	65	75.38
2	0	1	0	1	11	0	2	0	4	55	61	65	93.85
3	0	0	2	7	4	0	0	6	28	20	54	65	83.08
4	1	0	0	12	0	1	0	0	48	0	49	65	75.38
5	0	0	0	13	0	0	0	0	52	0	52	65	80
6	0	1	0	9	3	0	2	0	36	15	53	65	81.54
7	0	1	8	4	0	0	2	24	16	0	42	65	64.62
8	0	1	0	0	12	0	2	0	0	60	62	65	95.38
9	0	0	0	13	0	0	0	0	52	0	52	65	80
10	0	0	1	8	4	0	0	3	32	20	55	65	84.62
11	0	0	5	8	0	0	0	15	32	0	47	65	72.31
12	0	1	0	12	0	0	2	0	48	0	50	65	76.92
13	0	0	4	8	1	0	0	12	32	5	49	65	75.38
14	0	0	2	6	5	0	0	6	24	25	55	65	84.62
15	0	0	3	9	1	0	0	9	36	5	50	65	76.92
16	0	0	2	9	2	0	0	6	36	10	52	65	80
17	0	0	2	7	4	0	0	6	28	20	54	65	83.08
18	0	0	1	7	5	0	0	3	28	25	56	65	86.15
19	0	1	1	6	5	0	2	3	24	25	54	65	83.08
20	0	0	2	6	5	0	0	6	24	25	55	65	84.62
21	0	0	1	12	0	0	0	3	48	0	51	65	78.46
22	0	1	1	7	4	0	2	3	28	20	53	65	81.54
23	0	0	0	11	2	0	0	0	44	10	54	65	83.08
24	0	1	2	4	6	0	2	6	16	30	54	65	83.08
25	0	2	1	3	7	0	4	3	12	35	54	65	83.08
26	0	0	2	3	8	0	0	6	12	40	58	65	89.23
27	0	1	0	10	2	0	2	0	40	10	52	65	80
28	0	1	0	9	3	0	2	0	36	15	53	65	81.54
29	0	0	3	5	5	0	0	9	20	25	54	65	83.08
30	0	0	2	3	8	0	0	6	12	40	58	65	89.23
31	0	1	1	0	11	0	2	3	0	55	60	65	92.31

32	0	1	0	8	4	0	2	0	32	20	54	65	<b>83.08</b>
33	0	0	2	0	11	0	0	6	0	55	61	65	<b>93.85</b>
34	0	1	1	6	5	0	2	3	24	25	54	65	<b>83.08</b>
35	0	0	1	9	3	0	0	3	36	15	54	65	<b>83.08</b>
36	0	0	1	9	3	0	0	3	36	15	54	65	<b>83.08</b>
$\Sigma$	<b>1</b>	<b>16</b>	<b>52</b>	<b>255</b>	<b>144</b>	<b>1</b>	<b>32</b>	<b>156</b>	<b>1020</b>	<b>720</b>	<b>1929</b>	<b>2340</b>	<b>82.44</b>

*Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Ms. Excel, 2017*

Berdasarkan pada tabel diatas setelah dilakukan penyebaran kuesioner kepada 36 responden, maka dapat dilihat dari total skor yang terkumpul pada tabel sebesar 1.929 dari total skor yang diharapkan yaitu 2.340, skor tersebut didapat dari total 13 pertanyaan/ pernyataan yang diberikan kepada responden dengan alternatif yang telah diuraikan pada halaman sebelumnya. Dari 13 pertanyaan/ pernyataan yang diberikan, Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh karyawan PT PLN (Persero) Unit Penyaluran dan Pusat Pengatur Beban (UP3B) Sumbagsel menyetujui dengan diterapkannya sistem *Enterprise Resource Planning (ERP)* dengan *software SAP* dilingkungan PT PLN untuk mengintegrasikan seluruh proses bisnis PT PLN (Persero) hal ini dapat dilihat dari hasil persentase jawaban kuesioner yaitu mencapai 82,44%.

**c. Penjelasan indikator untuk variabel Kualitas Sistem Informasi Akuntansi (sebelum dan sesudah Implementasi ERP).**

**Tabel IV.6**  
**Rekapitulasi jawaban responden**  
**Untuk variabel Kualitas Sistem Informasi Akuntansi**  
**Sebelum ( $Y_1$ ) dan sesudah ( $Y_1'$ ) Implementasi ERP**

Item	Sebelum Implementasi ERP ( $Y_1$ )						Sesudah Implementasi ERP ( $Y_1'$ )					
	SKB	TB	KB	B	SB	Jumlah	SKB	TB	KB	B	SB	Jumlah
1	0	0	1	35	0	36	0	0	0	12	24	36
2	0	0	4	32	0	36	0	0	0	17	19	36
3	0	0	15	21	0	36	0	0	0	19	17	36
4	0	0	2	34	0	36	0	0	1	19	16	36
5	0	0	14	22	0	36	0	0	0	19	17	36
6	0	0	4	32	0	36	0	0	0	19	17	36
7	0	0	1	33	2	36	0	0	0	12	24	36
8	0	0	2	34	0	36	0	0	0	22	14	36
9	0	0	9	27	0	36	0	0	0	14	22	36
10	0	0	10	26	0	36	0	0	0	19	17	36
11	0	0	13	23	0	36	0	0	0	21	15	36
12	0	0	10	26	0	36	0	0	0	15	21	36

*Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Ms. Exel, 2017*

Berdasarkan hasil kuesioner yang dibagikan kepada 36 responden mengenai kualitas sistem informasi akuntansi sebelum dan sesudah implementasi *enterprise resource planning (erp)*, maka didapatkan jawaban yang bervariasi dari 12 item pertanyaan yang diberikan kepada responden. Untuk item 1, menyatakan bahwa bagaimana persepsi karyawan terhadap penggunaan teknologi ketika bekerja. Dari item 1 ini didapatkan peningkatan jawaban dari kategori baik (B) menjadi kategori sangat baik (SB), hal ini dikarenakan bahwa persepsi karyawan terhadap penggunaan teknologi terutama penggunaan sistem ERP saat bekerja menjadi sangat penting mengingat bahwa dengan penggunaan teknologi akan meningkatkan produktivitas karyawan dan dapat meningkatkan efisiensi kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.

Item 2, pernyataan tentang tingkat pengalaman karyawan dalam pengaplikasian teknologi dalam menghasilkan sebuah informasi sebagai dasar pengambilan keputusan manajemen. Dari item 2, dapat diambil kesimpulan bahwa terjadi pengurangan jawaban dari kategori kurang baik (KB) dan baik (B) menjadi peningkatan pada kategori baik (B) dan sangat baik (SB). Hal ini dikarenakan bahwa setelah implementasi *ERP* tingkat pengalaman karyawan dalam mengaplikasikan sistem menjadi lebih baik, karena memudahkan karyawan dalam mengolah data menjadi akurat dan tepat waktu untuk disajikan kepada pihak manajemen.

Item 3, menyatakan bagaimana tingkat kehandalan suatu sistem informasi yang disajikan kepada manajemen. Dari item 3 ini didapatkan bahwa terjadi pengurangan jawaban responden dari kategori kurang baik (KB) dan kategori baik (B) menjadi kategori baik (B) dan sangat baik (SB). Hal ini diindikasikan bahwa setelah implementasi *ERP* dilingkungan PT PLN (Persero) terutama dilingkungan Unit Penyaluran dan Pusat Pengatur Beban Sumbagsel informasi yang disajikan terjadi peningkatan kehandal/ terpercaya informasi yang disajikan, dikarenakan informasi yang disajikan kepada pihak kantor pusat atau wilayah dan unit anak perusahaan lainnya dapat dimonitor secara *real time* dan data yang dihasilkan bebas dari kesalahan material dan dapat diandalkan oleh pengguna informasi, yakni pihak manajemen.

Item 4, menyatakan bagaimana tingkat kemudahan perbaikan sistem informasi yang disajikan ketika terjadi kesalahan dalam pengaplikasiannya. Dari item 4 ini diperoleh penurunan jawaban dari

kategori baik (B) menjadi kategori sangat baik (SB). Hal ini diindikasikan bahwa sistem *ERP* memiliki sistem tunggal dan memiliki modul yang lengkap dan saling terintegrasi di semua fungsi perusahaan, jadi jika terjadi kesalahan dalam input data maka cukup satu fungsi perusahaan yang memperbaikinya dan fungsi perusahaan yang lain dapat melihat hasil perbaikan tanpa harus menunggu konfirmasi bahwa data yang salah telah diperbaiki karena dapat memonitor data/ informasi sesuai kebutuhan pengguna informasi.

Item 5, menyatakan tingkat ketepatan waktu dalam penyajian laporan data perusahaan (data keuangan dan non keuangan). Dari item 5 didapatkan bahwa terjadi penurunan jawaban kategori kurang baik (KB) dan kategori baik (B) menjadi peningkatan terhadap jawaban responden dengan kategori baik (B) dan sangat baik (SB). Hal ini dikarenakan setelah implementasi *ERP* diterapkan PT PLN (persero) informasi data keuangan dan non keuangan menjadi lebih tepat waktu, dan mengurangi waktu dalam penyajian data/ informasi perusahaan yang sebelumnya membutuhkan waktu yang cukup lama dengan alur proses yang panjang untuk disampaikan kepada pihak manajemen perusahaan. Namun setelah implementasi *ERP* penyajian data informasi kepada pihak yang membutuhkan dapat dilihat secara *real time* dan *online*.

Item 6, pernyataan tentang tingkat relevansi informasi yang disajikan sehingga memberikan manfaat bagi manajemen. Dari item 6 ini diperoleh jawaban bahwa terjadi penurunan jawaban pada kategori baik (B) dan peningkatan pada jawaban kategori sangat baik (SB). Hal

ini dikarenakan tingkat relevansi data yang disajikan setelah implementasi sistem *ERP* dapat memberikan manfaat bagi pihak manajemen perusahaan terutama pada bagian akuntansi, karena proses penjurnalan semua dokumen tidak lagi terfokus pada bagian akuntansi namun proses penjurnalan dapat dilakukan oleh bagian logistic, keuangan dan sumber daya manusia dengan menggunakan sistem *ERP* berbasis *software SAP*. Dan semua perubahan organisasi dalam perusahaan dilakukan secara terpusat di kantor pusat PT PLN (Persero) dan melalui persetujuan kantor Pusat.

Item 7, pernyataan tentang kelengkapan informasi yang diberikan kepada pihak manajemen dalam waktu yang telah ditentukan. Dari item 7 diperoleh bahwa terjadi penurunan jawaban kategori baik (B) menjadi meningkatnya jawaban responden dengan kategori sangat baik (SB) pada item ini. Hal ini dikarenakan bahwa kelengkapan informasi yang disajikan setelah implementasi sistem *ERP* ini dapat dikatakan tidak meninggalkan aspek apapun, mengingat bahwa sistem *ERP* ini dapat memonitor data yang diperlukan oleh setiap karyawan sesuai bidangnya dan telah dijelaskan bahwa tingkat keakuratan data yang disajikan setelah implementasi sistem *ERP* ini sangat tinggi, karena memiliki sistem tunggal dengan modul yang begitu lengkap serta terintegrasi satu sama lain dalam setiap fungsi perusahaan.

Item 8, menyatakan tentang tingkat keindahan tampilan informasi sehingga mudah dipahami pihak manajemen. Dari pernyataan item 8 ini diperoleh bahwa terjadinya pengurangan jawaban kategori kurang baik



(KB), penurunan jawaban kategori baik (B) menjadi peningkatan jawaban responden terhadap kategori sangat baik (SB). Hal ini disebabkan bahwa informasi keuangan dan non keuangan yang ditampilkan dalam sistem *ERP* memiliki tampilan dan keindahan yang mudah dipahami bagi para pengguna informasi, karena hal ini diindikasikan bahwa format yang ditampilkan dapat dimengeti oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang dinyatakan dalam bentuk dan istilah yang telah disesuaikan dengan pengetahuan pengguna informasi perusahaan.

Item 9, tentang bagaimana kondisi sistem informasi akuntansi sebelum dan sesudah *erp* diterapkan. Dari item 9 ini didapatkan bahwa terjadi pengurangan jawaban dengan kategori kurang baik (KB) dan kategori baik (B) menjadi peningkatan jawaban terhadap kategori sangat baik (SB). Hal ini disebabkan bahwa pada sebelum implementasi *ERP* dilakukan PT PLN (Persero) proses bisnis yang terjadi dilingkungan perusahaan berada dalam kondisi yang belum maksimal dalam pelaksanaannya. Contohnya pada area bisnis perusahaan *material management* dimana proses bisnis yang terjadi salah satunya adalah *inventory management*, pada sebelum implementasi *ERP* proses *inventory management* masih dilakukan secara manual dan belum terintegrasi dengan unit lainnya yang menyebabkan data yang disajikan kurang akurat, namun setelah implementasi *ERP* proses bisnis sudah terintegrasi sehingga keakuratan data sangat tinggi.

Item 10, mengenai tingkat pemahaman karyawan tentang pentingnya sistem informasi akuntansi dan sistem informasi lainnya

sebelum dan sesudah diterapkan *erp*. Dalam pernyataan item 10 maka didapatkan bahwa terjadi pengurangan jawaban dengan kategori kurang baik (KB) dan baik (B) menjadi peningkatan jawaban kategori sangat baik (SB). Hal ini dapat disimpulkan bahwa setelah implementasi sistem *ERP* maka pada proses bisnis khususnya pada area keuangan dan sumber daya manusia dapat meningkatkan pemahaman karyawan dalam ilmu akuntansi terutama penjumlahan data transaksi perusahaan tanpa harus terpusat pada bagian akuntansi. Selain itu dengan implementasi sistem *ERP* dengan *software SAP* diakui bahwa proses transfer data bisa dilakukan antar unit 1 dan unit 2 tanpa harus mentransfer data secara manual karena pada setiap unit 1 dan unit sudah terintegrasi dengan modul yang sama, dan ini diakui dapat memudahkan pekerjaan bagi setiap karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

Item 11, mengenai tentang proses pelayanan kepada pelanggan sebelum dan setelah implementasi *erp*. Dari item 11 ini maka didapatkan hasil jawaban dari responden sebanyak 13 responden menyatakan kurang baik (KB) dan 23 responden menyatakan baik (B).

Item 12, menyatakan tentang bagaimana proses penyampaian informasi dalam suatu organisasi sebelum dan sesudah implementasi sistem *ERP*. Dari item 12 ini maka diperoleh pengurangan jawaban berkategori kurang baik (KB) dan penurunan terhadap jawaban berkategori baik (B) menjadi peningkatan jawaban responden yang berkategori sangat baik (SB).

Hal ini dikarenakan bahwa setelah implementasi sistem *enterprise resource planning (ERP)* dilingkungan PT PLN (Persero) proses penyampaian informasi kepada pihak manajemen, unit organisasi dalam perusahaan dan unit anak perusahaan menjadi lebih baik dan lebih fleksibel, terbukti dengan hasil dokumen yang didapatkan penulis, dimana disebutkan bahwa semua perubahan organisasi secara terperinci akan dilakukan oleh kantor pusat dan melalui persetujuan kantor pusat, selain itu proses transfer data antar unit perusahaan sudah terintegrasi langsung mengingat sistem ERP merupakan sistem tunggal dan memiliki modul yang lengkap dan jelas, status transfer pegawai disetiap perusahaan dapat dimonitor dengan sistem SAP oleh kantor pusat dan unit area, dan proses penyampaian informasi setelah diterapkannya sistem ERP dilakukan dengan sistem dan alur prosesnya yang cepat dan jelas.

**d. Tabulasi perbandingan skor yang didapat dengan skor maksimal untuk variabel Kualitas Sistem Informasi Akuntansi (sebelum Implementasi ERP)**

**Tabel IV.7**  
**Data perbandingan skor yang dicapai dengan skor maksimal**  
**Untuk variabel Kualitas Sistem Informasi Akuntansi (Sebelum Penerapan ERP)**

Resp.	Frekuensi Jawaban					Skor jawaban					Jumlah Skor	skor maks	%
	STB	TB	KB	B	SB	STB	TB	KB	B	SB			
1	0	0	2	10	0	0	0	6	40	0	46	60	76.67
2	0	0	0	12	0	0	0	0	48	0	48	60	80
3	0	0	5	6	1	0	0	15	24	5	44	60	73.33
4	0	0	12	0	0	0	0	36	0	0	36	60	60
5	0	0	0	12	0	0	0	0	48	0	48	60	80
6	0	0	0	12	0	0	0	0	48	0	48	60	80

7	0	0	4	8	0	0	0	12	32	0	44	60	73.33
8	0	0	0	12	0	0	0	0	48	0	48	60	80
9	0	0	0	12	0	0	0	0	48	0	48	60	80
10	0	0	0	12	0	0	0	0	48	0	48	60	80
11	0	0	0	12	0	0	0	0	48	0	48	60	80
12	0	0	0	12	0	0	0	0	48	0	48	60	80
13	0	0	0	12	0	0	0	0	48	0	48	60	80
14	0	0	0	12	0	0	0	0	48	0	48	60	80
15	0	0	0	12	0	0	0	0	48	0	48	60	80
16	0	0	0	12	0	0	0	0	48	0	48	60	80
17	0	0	5	6	1	0	0	15	24	5	44	60	73.33
18	0	0	3	9	0	0	0	9	36	0	45	60	75
19	0	0	6	6	0	0	0	18	24	0	42	60	70
20	0	0	5	7	0	0	0	15	28	0	43	60	71.67
21	0	0	2	10	0	0	0	6	40	0	46	60	76.67
22	0	0	1	11	0	0	0	3	44	0	47	60	78.33
23	0	0	2	10	0	0	0	6	40	0	46	60	76.67
24	0	0	3	9	0	0	0	9	36	0	45	60	75
25	0	0	4	8	0	0	0	12	32	0	44	60	73.33
26	0	0	6	6	0	0	0	18	24	0	42	60	70
27	0	0	2	10	0	0	0	6	40	0	46	60	76.67
28	0	0	3	9	0	0	0	9	36	0	45	60	75
29	0	0	0	12	0	0	0	0	48	0	48	60	80
30	0	0	4	8	0	0	0	12	32	0	44	60	73.33
31	0	0	2	10	0	0	0	6	40	0	46	60	76.67
32	0	0	2	10	0	0	0	6	40	0	46	60	76.67
33	0	0	1	11	0	0	0	3	44	0	47	60	78.33
34	0	0	3	9	0	0	0	9	36	0	45	60	75
35	0	0	5	7	0	0	0	15	28	0	43	60	71.67
36	0	0	3	9	0	0	0	9	36	0	45	60	75
$\Sigma$	0	0	85	345	2	0	0	255	1380	10	1645	2160	76.16

*Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Ms. Exel, 2017*

Berdasarkan pada tabel diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai Kualitas Sistem Informasi Akuntansi sebelum implementasi *Enterprise Resource Planning (ERP)*, maka dapat dilihat dari total skor yang terkumpul pada tabel sebesar 1.645 dari total skor yang diharapkan yaitu 2.160, skor tersebut didapat dari total 12

pertanyaan/ pernyataan yang diberikan kepada responden dengan alternatif yang telah diuraikan pada halaman sebelumnya. Dapat disimpulkan bahwa Kualitas Sistem Informasi Akuntansi pada PT PLN (Persero) Unit Penyalur Pusat Pengatur Beban Sumbagsel sebelum penerapan *Enterprise Resource Planning (ERP)* dalam kategori masih baik dan memadai, hal ini dapat dilihat dari hasil persentase jawaban kuesioner yaitu mencapai 76,16%.

**e. Tabulasi perbandingan skor yang didapat dengan skor maksimal untuk Variabel Kualitas Sistem Informasi Akuntansi (Y1') (sesudah Implementasi ERP)**

**Tabel IV.8**  
**Data perbandingan skor yang dicapai dengan skor maksimal**  
**Untuk variabel Kualitas Sistem Informasi Akuntansi (Sesudah Penerapan ERP)**

Resp.	Frekuensi Jawaban					Skor Jawaban					Jumlah Skor	skor maks	%
	STB	TB	KB	B	SB	STB	TB	KB	B	SB			
1	0	0	0	12	0	0	0	0	48	0	<b>48</b>	<b>60</b>	<b>80</b>
2	0	0	0	0	12	0	0	0	0	60	<b>60</b>	<b>60</b>	<b>100</b>
3	0	0	0	6	6	0	0	0	24	30	<b>54</b>	<b>60</b>	<b>90</b>
4	0	0	0	12	0	0	0	0	48	0	<b>48</b>	<b>60</b>	<b>80</b>
5	0	0	0	12	0	0	0	0	48	0	<b>48</b>	<b>60</b>	<b>80</b>
6	0	0	0	0	12	0	0	0	0	60	<b>60</b>	<b>60</b>	<b>100</b>
7	0	0	1	11	0	0	0	3	44	0	<b>47</b>	<b>60</b>	<b>78.33</b>
8	0	0	0	8	4	0	0	0	32	20	<b>52</b>	<b>60</b>	<b>86.67</b>
9	0	0	0	12	0	0	0	0	48	0	<b>48</b>	<b>60</b>	<b>80</b>
10	0	0	0	9	3	0	0	0	36	15	<b>51</b>	<b>60</b>	<b>85</b>
11	0	0	0	12	0	0	0	0	48	0	<b>48</b>	<b>60</b>	<b>80</b>
12	0	0	0	12	0	0	0	0	48	0	<b>48</b>	<b>60</b>	<b>80</b>
13	0	0	0	12	0	0	0	0	48	0	<b>48</b>	<b>60</b>	<b>80</b>
14	0	0	0	5	7	0	0	0	20	35	<b>55</b>	<b>60</b>	<b>91.67</b>
15	0	0	0	0	12	0	0	0	0	60	<b>60</b>	<b>60</b>	<b>100</b>
16	0	0	0	8	4	0	0	0	32	20	<b>52</b>	<b>60</b>	<b>86.67</b>
17	0	0	0	2	10	0	0	0	8	50	<b>58</b>	<b>60</b>	<b>96.67</b>
18	0	0	0	5	7	0	0	0	20	35	<b>55</b>	<b>60</b>	<b>91.67</b>

19	0	0	0	5	7	0	0	0	20	35	<b>55</b>	<b>60</b>	<b>91.67</b>
20	0	0	0	5	7	0	0	0	20	35	<b>55</b>	<b>60</b>	<b>91.67</b>
21	0	0	0	12	0	0	0	0	48	0	<b>48</b>	<b>60</b>	<b>80</b>
22	0	0	0	6	6	0	0	0	24	30	<b>54</b>	<b>60</b>	<b>90</b>
23	0	0	0	0	12	0	0	0	0	60	<b>60</b>	<b>60</b>	<b>100</b>
24	0	0	0	3	9	0	0	0	12	45	<b>57</b>	<b>60</b>	<b>95</b>
25	0	0	0	4	8	0	0	0	16	40	<b>56</b>	<b>60</b>	<b>93.33</b>
26	0	0	0	4	8	0	0	0	16	40	<b>56</b>	<b>60</b>	<b>93.33</b>
27	0	0	0	7	5	0	0	0	28	25	<b>53</b>	<b>60</b>	<b>88.33</b>
28	0	0	0	6	6	0	0	0	24	30	<b>54</b>	<b>60</b>	<b>90</b>
29	0	0	0	0	12	0	0	0	0	60	<b>60</b>	<b>60</b>	<b>100</b>
30	0	0	0	2	10	0	0	0	8	50	<b>58</b>	<b>60</b>	<b>96.67</b>
31	0	0	0	4	8	0	0	0	16	40	<b>56</b>	<b>60</b>	<b>93.33</b>
32	0	0	0	2	10	0	0	0	8	50	<b>58</b>	<b>60</b>	<b>96.67</b>
33	0	0	0	1	11	0	0	0	4	55	<b>59</b>	<b>60</b>	<b>98.33</b>
34	0	0	0	4	8	0	0	0	16	40	<b>56</b>	<b>60</b>	<b>93.33</b>
35	0	0	0	3	9	0	0	0	12	45	<b>57</b>	<b>60</b>	<b>95</b>
36	0	0	0	2	10	0	0	0	8	50	<b>58</b>	<b>60</b>	<b>96.67</b>
$\Sigma$	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>208</b>	<b>223</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>832</b>	<b>1115</b>	<b>1950</b>	<b>2160</b>	<b>90.28</b>

*Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Ms. Exel, 2017*

Berdasarkan pada tabel diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai Kualitas Sistem Informasi Akuntansi sesudah Implementasi *Enterprise Resource Planning (ERP)*, maka dapat dilihat dari total skor yang terkumpul pada tabel sebesar 1.950 dari total skor yang diharapkan yaitu 2.160, skor tersebut didapat dari total 12 pertanyaan/ pernyataan yang diberikan kepada responden dengan alternatif yang telah diuraikan pada halaman sebelumnya. Maka dapat disimpulkan bahwa Kualitas Sistem Informasi Akuntansi Pada PT PLN (Persero) Unit Penyaluran dan Pusat Pengatur Beban (UP3B) Sumbagsel sesudah implementasi *Enterprise Resource Planning (ERP)* mengalami peningkatan yang signifikan sesuai pernyataan dari 36 responden yang berbeda-beda, hal ini dapat dilihat dari hasil persentase jawaban kuesioner yaitu mencapai 90,28%.

f. Penjelasan indikator variabel Kinerja Individu Karyawan (sebelum dan sesudah implementasi ERP).

**Tabel IV.9**  
**Rekapitulasi jawaban responden**  
**Untuk variabel Kinerja Individu Karyawan**  
**sebelum ( $Y_2$ ) dan sesudah ( $Y_2'$ ) Implementasi ERP**

Item	Sebelum Implementasi ERP ( $Y_1$ )						Sesudah Implementasi ERP ( $Y_1'$ )					
	SKB	TB	KB	B	SB	Jumlah	SKB	TB	KB	B	SB	Jumlah
1	0	0	3	33	0	36	0	0	0	22	14	36
2	0	0	9	26	1	36	0	0	1	29	6	36
3	0	0	5	30	1	36	0	0	0	23	13	36
4	0	0	9	26	1	36	0	0	0	27	9	36
5	0	0	17	18	1	36	0	0	0	23	13	36
6	0	0	1	35	0	36	0	0	0	17	19	36
7	0	0	13	23	0	36	0	0	0	23	13	36
8	0	0	2	33	1	36	0	0	0	25	11	36
9	0	0	8	27	1	36	0	0	0	22	14	36
10	0	0	4	31	1	36	0	0	0	18	18	36

*Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Ms. Exel, 2017*

Berdasarkan hasil kuesioner yang dibagikan kepada 36 responden mengenai kinerja individu karyawan sebelum dan sesudah implementasi *enterprise resource planning (erp)*, maka didapatkan jawaban yang bervariasi dari 10 item pernyataan yang diberikan kepada responden.

Item 1, pernyataan tentang apakah karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target perusahaan. Dari item 1 ini didapatkan penurunan jawaban dengan kategori baik (B) menjadi peningkatan terhadap jawaban yang berkategori sangat baik (SB). Hal ini dikarenakan bahwa setelah implementasi sistem ERP dengan *software SAP*, karyawan menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat sesuai kebutuhan perusahaan, meskipun pada saat awal menggunakannya terutama dalam masa *training* karyawan merasa kesulitan dalam

menjalankan program tersebut walaupun sudah diberikan pelatihan sesuai dengan bidangnya. Namun setelah beradaptasi karyawan barulah dapat menggunakan sistem tersebut dengan baik, sehingga pekerjaan karyawan tidak lagi menumpuk seperti sebelum menggunakan sistem *ERP* dalam mengolah data perusahaan.

Item 2, pernyataan mengenai bagaimana tingkat ketepatan waktu karyawan saat datang ke kantor. Dari item 2, didapatkan bahwa terjadi penurunan jawaban dengan kategori kurang baik (KB) dan kategori baik (B) menjadi peningkatan terhadap jawaban dari responden dengan kategori sangat baik (SB), namun masih ada jawaban dari responden yang menyatakan kurang baik (KB). Hal ini dikarenakan bahwa setelah sistem *ERP* diterapkan di PT PLN (Persero) guna mempermudah karyawan dalam mengelola data keuangan maupun non keuangan perusahaan, masih ada beberapa karyawan yang kurang disiplin waktu pada saat datang ke kantor maupun pada saat jam kerja.

Item 3, pernyataan tentang kemampuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan saat bekerja sebelum dan sesudah implementasi sistem *ERP*. Dari item 3 ini diperoleh jawaban yang beragam, namun pada item 3 ini terdapat peningkatan terhadap jawaban berkategori sangat baik (SB). Hal ini dikarenakan setelah sistem *ERP* diterapkan, karyawan mendapatkan pengalaman baru dalam mengolah data perusahaan dengan teknologi yang baru ditetapkan, sehingga kemampuan dan keterampilan karyawan semakin baik dan tidak terkesan ketinggalan zaman, dan hal ini diakui juga oleh sebagian karyawan



bahwa mereka dapat menambah wawasan dan keterampilan sehingga memudahkan pekerjaan karyawan.

Item 4, menyatakan tingkat prestasi karyawan. Dari item 4 ini didapatkan 9 responden menyatakan kurang baik (KB) dan sebanyak 26 responden menyatakan baik (B) dan 1 responden menyatakan sangat baik (SB). Sementara untuk jawaban responden terhadap pernyataan setelah implelementasi *ERP* didapatkan 27 responden menjawab dengan kategori baik (B) dan 9 responden menjawab pernyataan dengan kategori sangat baik (SB). Hal ini terjadi peningkatan bahwa diakui karyawan setelah implementasi *ERP* karyawan mengakui pekerjaan yang begitu banyak diterima karyawan dapat diselesaikan dengan baik, sehingga sebagian karyawan mendapat penghargaan dari manajemen unit perusahaan atas prestasi yang dicapai, dan hal inilah yang dapat menjadi acuan karyawan lainnya untuk dapat meningkatkan lagi prestasinya setelah implementasi sistem *ERP*.

Item 5, menyatakan tingkat kuantitas hasil kerja yang dilaksanakan karyawan. Dari item 5 didapatkan penurunan jawaban dari responden yang berkategori baik (B) dan terjadi peningkatan jawaban responden dengan kategori sangat baik (SB). Hal ini diakui sebagian karyawan bahwa dengan menggunakan sistem *ERP* pekerjaan mereka yang tadinya begitu banyak dan sedikit membutuhkan waktu yang sedikit lama dalam penyelesaiannya sekarang menjadi lebih cepat dalam penyelesaiannya. Dan terbukti bahwa sistem *ERP* dapat meningkatkan

produktivitas kerja dan meningkatkan kuantitas hasil kerja dari karyawan itu sendiri.

Item 6, pernyataan tentang semangat kerja individu dalam bekerja. Dari item 6 ini didapatkan terjadinya peningkatan jawaban responden terhadap pernyataan yang berkategori sangat baik (SB) dan yang pastinya terjadinya penurunan jawaban responden terhadap pernyataan yang berkategori baik (B). hal ini disebabkan bahwa perilaku karyawan dalam bekerja, salah satunya ialah semangat dalam bekerja menjadi hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh manajemen perusahaan. Hal ini didukung dengan pengelolaan sumber daya manusia dengan berbasis *ERP*, seluruh kinerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya dapat dimonitor langsung oleh sistem dimana yang dilihat adalah perbandingan perencanaan dan realisasi pencapaian yang dihasilkan oleh setiap karyawan. Dengan implementasi *ERP* karyawanpun mengakui semangat dalam bekerja menjadi meningkat dibandingkan sebelum implementasi *ERP* diterapkan pada perusahaan ini.

Item 7, pernyataan tentang bentuk kerja sama tim dalam menyelesaikan tugas yang *deadline*. Dari item 7 didapatkan peningkatan terhadap jawaban responden terhadap pernyataan yang berkategori sangat baik (SB). Hal ini diakui sebagian karyawan bahwa dengan implementasi *ERP* sebanyak apapun pekerjaan yang didapatkan karyawan didalam unit organisasi perusahaan, maka dapat diselesaikan dengan bersama. Dan proses koordinasi dalam penyampaian informasi

dapat dilakukan dengan sistem yang sudah terintegrasi *ERP* dengan modul yang dikembangkan oleh tim pengembang implementasi sesuai kebutuhan perusahaan.

Item 8, menyatakan tentang tingkat kedisiplinan dan pengembangan diri selama menjalankan pekerjaan. Dari pernyataan item 8 ini didapatkan 2 responden menyatakan kurang baik (KB) dan sebanyak 33 responden menyatakan baik (B), sedangkan 1 responden menyatakan sangat baik (SB). Dan setelah implementasi *ERP*, 11 responden menjawab pernyataan dengan berkategori sangat baik (SB) dan 25 responden tetap menjawab pernyataan dengan kategori baik (B).

Item 9, pernyataan mengenai tingkat inisiatif dalam melaksanakan tugas pekerjaan terutama dalam menangani masalah yang muncul. Dari item 9 didapatkan sebanyak 8 responden menyatakan kurang baik (KB), dan sebanyak 27 responden menyatakan baik (B) dan 1 responden menyatakan sangat baik (SB). Namun setelah implementasi *ERP*, sebanyak 22 responden menjawab pernyataan dengan kategori baik (B) dan 14 responden menjawab dengan kategori sangat baik (SB). Hal ini disebabkan bahwa tingkat inisiatif karyawan dalam bekerja mengalami kenaikan, dikarenakan masalah yang timbul dapat diselesaikan dengan sendirinya oleh karyawan. Kecuali timbul permasalahan terhadap sistem/ modul yang dijalankan, dan hal ini barulah melibatkan karyawan yang bertugas dalam *back up* data sistem perusahaan

Item 10, pernyataan tentang tingkat kualitas hasil kerja karyawan saat mengerjakan pekerjaan. Untuk item 10 diperoleh peningkatan jawaban dari responden yang berkategori sangat baik (SB) dan pastinya terjadi penurunan jawaban responden dengan kategori baik (B). hal ini dikarenakan bahwa hasil pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan mengalami peningkatan kualitas, karena data yang disajikan karyawan sebagai informasi kepada pihak yang membutuhkan untuk dijadikan dasar pengambilan keputusan dalam kondisi baik, data yang disajikan akurat dan mudah dipahami.

**g. Tabulasi perbandingan antara skor yang didapat dengan skor maksimal untuk Variabel Kinerja Individu Karyawan ( $Y_2$ ) (sebelum Implementasi ERP).**

**Tabel IV.10**  
**Data perbandingan skor yang dicapai dengan skor maksimal**  
**Untuk variabel Kinerja Karyawan (Sebelum Implementasi ERP)**

Resp.	Frekuensi Jawaban					Skor Jawaban					Jumlah Skor	skor maks	%
	STB	TB	KB	B	SB	STB	TB	KB	B	SB			
1	0	0	2	8	0	0	0	6	32	0	38	50	76
2	0	0	0	10	0	0	0	0	40	0	40	50	80
3	0	0	3	7	0	0	0	9	28	0	37	50	74
4	0	0	10	0	0	0	0	30	0	0	30	50	60
5	0	0	0	10	0	0	0	0	40	0	40	50	80
6	0	0	0	10	0	0	0	0	40	0	40	50	80
7	0	0	0	10	0	0	0	0	40	0	40	50	80
8	0	0	1	9	0	0	0	3	36	0	39	50	78
9	0	0	0	10	0	0	0	0	40	0	40	50	80
10	0	0	0	4	6	0	0	0	16	30	46	50	92
11	0	0	1	9	0	0	0	3	36	0	39	50	78
12	0	0	0	10	0	0	0	0	40	0	40	50	80
13	0	0	0	10	0	0	0	0	40	0	40	50	80
14	0	0	3	7	0	0	0	9	28	0	37	50	74

15	0	0	1	8	1	0	0	3	32	5	40	50	80
16	0	0	0	10	0	0	0	0	40	0	40	50	80
17	0	0	3	7	0	0	0	9	28	0	37	50	74
18	0	0	2	8	0	0	0	6	32	0	38	50	76
19	0	0	3	7	0	0	0	9	28	0	37	50	74
20	0	0	5	5	0	0	0	15	20	0	35	50	70
21	0	0	4	6	0	0	0	12	24	0	36	50	72
22	0	0	2	8	0	0	0	6	32	0	38	50	76
23	0	0	3	7	0	0	0	9	28	0	37	50	74
24	0	0	3	7	0	0	0	9	28	0	37	50	74
25	0	0	2	8	0	0	0	6	32	0	38	50	76
26	0	0	2	8	0	0	0	6	32	0	38	50	76
27	0	0	2	8	0	0	0	6	32	0	38	50	76
28	0	0	4	6	0	0	0	12	24	0	36	50	72
29	0	0	0	10	0	0	0	0	40	0	40	50	80
30	0	0	2	8	0	0	0	6	32	0	38	50	76
31	0	0	1	9	0	0	0	3	36	0	39	50	78
32	0	0	0	10	0	0	0	0	40	0	40	50	80
33	0	0	4	6	0	0	0	12	24	0	36	50	72
34	0	0	3	7	0	0	0	9	28	0	37	50	74
35	0	0	2	8	0	0	0	6	32	0	38	50	76
36	0	0	3	7	0	0	0	9	28	0	37	50	74
$\Sigma$	0	0	71	282	7	0	0	213	1128	35	1376	1800	76

**Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Ms. Exel, 2017**

Berdasarkan pada tabel diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai Kinerja Individu Karyawan sebelum Implementasi *Enterprise Resource Planning (ERP)*, maka dapat dilihat dari total skor yang terkumpul pada tabel sebesar 1.376 dari total skor yang diharapkan yaitu 1.800, skor tersebut didapat dari total 10 pertanyaan/ pernyataan yang diberikan kepada responden dengan alternatif yang telah diuraikan pada halaman sebelumnya. Dapat disimpulkan bahwa Kinerja Individu Karyawan PT PLN (Persero) Unit Penyaluran dan Pusat Pengatur Beban Sumbagsel sebelum Implementasi *Enterprise Resource Planning (ERP)*

dalam kategori masih baik, hal ini dapat dilihat dari hasil persentase jawaban kuesioner yaitu mencapai 76%.

**h. Tabulasi perbandingan skor yang didapat dengan skor maksimal untuk variabel Kinerja Individu Karyawan**

**Tabel IV.11**  
**Data perbandingan skor yang dicapai dengan skor maksimal**  
**Untuk variabel Kinerja Karyawan (Sesudah Implementasi ERP)**

No. Resp.	Frekuensi Jawaban					Skor					Jumlah Skor	skor maks	%
	STB	TB	KB	B	SB	STB	TB	KB	B	SB			
1	0	0	0	10	0	0	0	0	40	0	40	50	80
2	0	0	0	0	10	0	0	0	0	50	50	50	100
3	0	0	0	3	7	0	0	0	12	35	47	50	94
4	0	0	0	10	0	0	0	0	40	0	40	50	80
5	0	0	0	10	0	0	0	0	40	0	40	50	80
6	0	0	0	0	10	0	0	0	0	50	50	50	100
7	0	0	0	10	0	0	0	0	40	0	40	50	80
8	0	0	0	10	0	0	0	0	40	0	40	50	80
9	0	0	0	10	0	0	0	0	40	0	40	50	80
10	0	0	0	8	2	0	0	0	32	10	42	50	84
11	0	0	1	9	0	0	0	3	36	0	39	50	78
12	0	0	0	10	0	0	0	0	40	0	40	50	80
13	0	0	0	10	0	0	0	0	40	0	40	50	80
14	0	0	0	7	3	0	0	0	28	15	43	50	86
15	0	0	0	1	9	0	0	0	4	45	49	50	98
16	0	0	0	10	0	0	0	0	40	0	40	50	80
17	0	0	0	3	7	0	0	0	12	35	47	50	94
18	0	0	0	2	8	0	0	0	8	40	48	50	96
19	0	0	0	7	3	0	0	0	28	15	43	50	86
20	0	0	0	3	7	0	0	0	12	35	47	50	94
21	0	0	0	10	0	0	0	0	40	0	40	50	80
22	0	0	0	6	4	0	0	0	24	20	44	50	88
23	0	0	0	6	4	0	0	0	24	20	44	50	88
24	0	0	0	4	6	0	0	0	16	30	46	50	92
25	0	0	0	6	4	0	0	0	24	20	44	50	88
26	0	0	0	2	8	0	0	0	8	40	48	50	96
27	0	0	0	10	0	0	0	0	40	0	40	50	80
28	0	0	0	7	3	0	0	0	28	15	43	50	86
29	0	0	0	7	3	0	0	0	28	15	43	50	86

30	0	0	0	6	4	0	0	0	24	20	44	<b>50</b>	<b>88</b>
31	0	0	0	3	7	0	0	0	12	35	47	<b>50</b>	<b>94</b>
32	0	0	0	10	0	0	0	0	40	0	40	<b>50</b>	<b>80</b>
33	0	0	0	4	6	0	0	0	16	30	46	<b>50</b>	<b>92</b>
34	0	0	0	6	4	0	0	0	24	20	44	<b>50</b>	<b>88</b>
35	0	0	0	6	4	0	0	0	24	20	44	<b>50</b>	<b>88</b>
36	0	0	0	3	7	0	0	0	12	35	47	<b>50</b>	<b>94</b>
$\Sigma$	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>229</b>	<b>130</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>916</b>	<b>650</b>	<b>1569</b>	<b>1800</b>	<b>87.17</b>

*Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Ms. Exel, 2017*

Berdasarkan pada tabel diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai Kinerja Individu Karyawan sebelum Implementasi *Enterprise Resource Planning (ERP)*, maka dapat dilihat dari total skor yang terkumpul pada tabel sebesar 1.569 dari total skor yang diharapkan yaitu 1.800, skor tersebut didapat dari total 10 pertanyaan/ pernyataan yang diberikan kepada responden dengan alternatif yang telah diuraikan pada halaman sebelumnya. Maka dapat disimpulkan bahwa Kinerja Individu Karyawan PT PLN (Persero) Unit Penyaluran dan Pusat Pengatur Beban Sumbagsel sesudah Implementasi *Enterprise Resource Planning (ERP)* mengalami peningkatan dan cenderung dalam kategori baik sesuai dengan pernyataan 36 responden tersebut, hal ini dapat dilihat dari hasil persentase jawaban kuesioner yaitu mencapai 87,17%.

## **2. Pengujian Data Hasil Penelitian.**

Pembahasan yang dilakukan pada bab ini yaitu untuk mengetahui Pengaruh Implementasi *Enterprise Resource Planning (ERP)* Terhadap Kualitas Sistem Informasi Akuntansi dan Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) Unit Penyaluran dan Pusat Pengatur Beban (UP3B) Sumbagsel secara parsial seperti yang telah diuraikan pada bab sebelumnya. Unsur

yang akan digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh *implementasi enterprise resource planning (ERP)* terhadap kualitas sistem informasi akuntansi dan kinerja karyawan secara parsial, maka penulis akan menggunakan pengujian statistik. Langkah-langkah yang dilakukan dengan teknis analisis adalah sebagai berikut:

- a. Uji Validitas
- b. Uji Realibilitas
- c. Uji Normalitas
- d. Regresi Linier Sederhana
- e. Uji Koefisien Korelasi
- f. Uji Koefisien Determinasi (*R Square*) dan,
- g. Uji (t) Hipotesis

Berikut ini penjelasan mengenai deskripsi hasil penelitian yang diperoleh melalui pengolahan data dibantu oleh (*Statistical Product and Service Solution/ SPSS*).

**a. Uji Validitas**

Uji validitas (*Test Of Validaty*) dilakukan untuk mengukur pernyataan atau pertanyaan yang telah disusun kedalam kuesioner untuk diketahui apakah telah memiliki validitas atau tidak. Sebelum kuesinoer dipakai untuk mengumpulkan data primer terlebih dahulu diuji validitasnya dan reliabilitasnya.

Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan program *SPSS for windows* dengan cara menguji korelasi antar skor item dengan skor total. Koefisien Korelasi diperoleh dengan menggunakan teknik korelai



*product moment*. Dari hasil korelasi ini selanjutnya akan mencari  $r_{\text{tabel}}$ . Nilai  $r_{\text{tabel}}$  untuk  $N=40$  dengan taraf nyata ( $Z$ ) = 5% yaitu 0,201. Berdasarkan nilai korelasi (dibandingkan antara  $r_{\text{hitung}}$  dengan  $r_{\text{tabel}}$ ), jika nilai  $r_{\text{hitung}}$  lebih kecil dari  $r_{\text{tabel}}$  maka item dinyatakan tidak valid dan jika  $r_{\text{hitung}}$  lebih besar dari  $r_{\text{tabel}}$  maka item dinyatakan valid. Dari hasil perhitungan untuk mengetahui validitas dengan menggunakan *SPSS for windows version 18.00* diperoleh hasil sebagai berikut:

1) Uji Validitas Variabel *Enterprise Resource Planning (X)*

*Enterprise Resource Planning (ERP)* adalah sebuah sistem terintegrasi yang dapat memungkinkan perusahaan mengotomatiskan dan mengintegrasikan berbagai proses bisnis utamanya. Berdasarkan hasil uji validitas untuk item-item variabel kualitas informasi dapat dilihat pada table berikut:

**Tabel IV.12**  
**Uji Validitas Skor Jawaban**  
**Variabel *Enterprise Resource Planning (X)***

Item X (ERP)	$r_{xy}$ ( $r_{\text{hitung}}$ )	$r_{\text{tabel}}$ 5% (40)	Keterangan
1	0.651	0.312	valid
2	0.610	0.312	valid
3	0.721	0.312	valid
4	-0.214	0.312	tidak valid
5	0.739	0.312	valid
6	0.659	0.312	valid
7	0.811	0.312	valid
8	0.566	0.312	valid
9	0.640	0.312	valid
10	0.240	0.312	tidak valid
11	0.635	0.312	valid
12	0.616	0.312	valid
13	0.656	0.312	valid

**Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS, 2017**

Pada hasil pengujian validitas data dengan program SPSS terdapat item penelitian yang tidak valid ( $r_{hitung} < r_{tabel}$ ) dimana data yang tidak valid tersebut terdapat pada item pernyataan no. 4 dan no. 10. Dimana item no. 4 menyatakan Penerapan sistem *ERP* tidak menjamin setiap karyawan untuk dapat bekerja secara professional. Dimana dari hasil uji validitas untuk no. 4 hasil  $r_{hitung}$  sebesar  $-0,214 < 0,312 r_{tabel}$ , maka item 4 dinyatakan tidak valid. Dan item no. 10 yang menyatakan penerapan *ERP* dapat menghasilkan informasi yang cepat, aman dan murah. Dari uji validitas diperoleh  $r_{hitung}$  sebesar  $0,240 < 0,312 r_{tabel}$ , maka dinyatakan item 10 tidak valid. Dapat disimpulkan untuk data yang tidak valid dalam penelitian ini, maka item yang tidak valid tersebut dibuang atau tidak diikutsertakan dalam pengujian data selanjutnya.

## 2) Uji Validitas Variabel Kualitas Sistem Informasi Akuntansi ( $Y_1$ )

Kualitas Sistem Informasi Akuntansi adalah dimana tingkat informasi memiliki karakteristik mulai dari isi, bentuk, dan waktu yang dapat memberikan nilai bagi para pemakai akhir tertentu untuk dijadikan dasar pengambilan keputusan. Berdasarkan hasil uji validitas untuk item-item variabel kualitas informasi dapat dilihat pada table berikut:

**Tabel IV.13**  
**Uji Validitas Skor Jawaban**  
**Variabel Kualitas Sistem Informasi Akuntansi**  
**sebelum ( $Y_1$ ) dan sesudah ( $Y_1'$ ) Implementasi ERP**

Item $Y_1$	$r_{xy}$ ( $r_{hitung}$ )	$r_{tabel}$	Ket.	Item $Y_1'$	$r_{xy}$ ( $r_{hitung}$ )	$r_{tabel}$	Ket.
1	0.655	0.312	Valid	1	0.811	0.312	valid
2	0.486	0.312	Valid	2	0.751	0.312	valid
3	0.662	0.312	Valid	3	0.612	0.312	valid
4	0.455	0.312	Valid	4	0.765	0.312	valid
5	0.676	0.312	Valid	5	0.664	0.312	valid
6	0.275	0.312	tidak valid	6	0.625	0.312	valid
7	0.243	0.312	tidak valid	7	0.853	0.312	valid
8	0.552	0.312	valid	8	0.767	0.312	valid
9	0.724	0.312	valid	9	0.709	0.312	valid
10	0.717	0.312	Valid	10	0.638	0.312	valid
11	0.578	0.312	Valid	11	0.69	0.312	valid
12	0.643	0.312	Valid	12	0.769	0.312	valid

**Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan SPSS, 2017**

*Ket :Tabel sebelah kiri sebelum penerapan ERP dan tabel sebelah kanan sesudah implementasi ERP*

Dalam hal ini data yang akan diuji untuk mengetahui pengaruh Implementasi *Enterprise Resource Planning* (X) terhadap Kualitas Sistem Informasi Akuntansi ( $Y_1$ ) dengan menggunakan seluruh item pernyataan kondisi Sistem Informasi Akuntansi sesudah Implementasi *Enterprise Resource Planning* yang telah dijawab oleh responden. Pada hasil pengujian validitas data dengan program *SPSS* tidak terdapat item yang tidak valid pada seluruh item pernyataan untuk variabel kualitas sistem informasi akuntansi sesudah implementasi *ERP*. Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item untuk variabel Kualitas Sistem Informasi Akuntansi dapat dilanjutkan pada pengujian data selanjutnya.

### 3) Uji Validitas Variabel Kinerja Individu Karyawan ( $Y_2$ )

Kinerja Individu Karyawan merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Berdasarkan hasil uji validitas untuk item-item variabel kualitas informasi dapat dilihat pada table berikut:

**Tabel IV.14**  
**Uji Validitas Skor Jawaban**  
**Variabel Kinerja Individu Karyawan**  
**Sebelum ( $Y_2$ ) dan Sesudah ( $Y_2'$ ) Implementasi ERP**

Item $Y_2$	$r_{xy}$ ( $r_{hitung}$ )	$r_{tabel\ 5\%}$ (40)	Ket.	Item $Y_2'$	$r_{xy}$ ( $r_{hitung}$ )	$r_{tabel\ 5\%}$ (40)	Ket.
1	0.240	0.312	tidak valid	1	0.663	0.312	valid
2	0.608	0.312	Valid	2	0.658	0.312	valid
3	0.683	0.312	Valid	3	0.753	0.312	valid
4	0.534	0.312	Valid	4	0.687	0.312	valid
5	0.715	0.312	Valid	5	0.475	0.312	valid
6	0.586	0.312	Valid	6	0.799	0.312	valid
7	0.559	0.312	Valid	7	0.631	0.312	valid
8	0.743	0.312	Valid	8	0.733	0.312	valid
9	0.523	0.312	Valid	9	0.851	0.312	valid
10	0.764	0.312	Valid	10	0.791	0.312	valid

**Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan SPSS, 2017**

*Ket :Tabel sebelah kiri sebelum penerapan ERP dan tabel sebelah kanan sesudah implementasi ERP*

Dalam hal ini data yang akan diuji untuk mengetahui pengaruh Implementasi *Enterprise Resource Planning* (X) terhadap Kinerja Individu Karyawan ( $Y_2$ ) dengan menggunakan seluruh item pernyataan kondisi Sistem Informasi Akuntansi sesudah Implementasi ERP yang telah dijawab oleh responden. Pada hasil pengujian validitas data dengan program SPSS tidak terdapat item yang tidak valid pada seluruh item pernyataan untuk variabel kinerja

individu karyawan sesudah implementasi *ERP*. Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item untuk variabel Kinerja Individu Karyawan dapat dilanjutkan pada pengujian data selanjutnya.

#### b. Uji Reliabilitas

Dalam melakukan pengujian reliabilitas terdapat item-item pertanyaan variabel *enterprise resource planning (erp)* (X), variabel kualitas sistem informasi akuntansi ( $Y_1'$ ), dan variabel kinerja individu karyawan ( $Y_2'$ ). Maka dari itu penulis menggunakan metode *Cronbach Alpha*, yaitu menentukan *reliable* (konsisten) atau tidaknya suatu instrument penelitian tersebut. Metode pengambilan keputusan uji reliabilitas biasanya menggunakan batasan 0,6. Reliabilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan diatas 0,8 adalah baik.

Pengambilan keputusan bisa juga dengan membandingkan antara nilai  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$  pada taraf kepercayaan 95% atau tingkat signifikansi 5% dimana  $r_{hitung}$  diwakili oleh nilai alpha, nilai *cronbach's alpha* > nilai alpha dinyatakan *reliable* dan jika nilai *Cronbach's alpha* < nilai Alpha dinyatakan tidak *reliable*. Nilai r untuk N= 40 orang dengan taraf nyata ( $\alpha$ ) = 5% yaitu 0,312.

Uji reliabilitas digunakan untuk menilai kesungguhan responden dalam menanggapi setiap pernyataan, reliabilitas digunakan untuk menguji konsistensi dan stabilitas yang ditujujan oleh *Cronbach Alpha*, makin besar alpa (mendekati 1) maka dikatakan pernyataan tersebut cukup *reliable*. Hasil uji reliabilitas untuk variabel (X) Implementasi

*Enterprise Resource Planning (ERP)* dapat dilihat pada hasil pengolahan data dengan program *SPSS versi 18.00*, sebagai berikut:

- 1) Uji realibilitas untuk item penelitian variabel X (*Implementasi Enterprise Resource Planning (ERP)*)

**Tabel IV.15**  
**Uji Realibilitas Variabel (X)**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.884	11

*Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan SPSS, 2017*

Dapat dilihat dari 11 item instrument penelitian yang telah di uji validitas dan diuji reliabilitasnya, maka setelah diuji reliabilitas hasilnya menunjukkan  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dimana  $0,884 > 0,312$ . Maka dapat disimpulkan dari 11 item penelitian ini dapat dikatakan *reliable* (konsisten) dan dapat dilanjutkan untuk uji statistik selanjutnya.

Hasil uji reliabilitas untuk variabel Kualitas Sistem Informasi Akuntansi ( $Y_1'$ ) dapat dilihat pada hasil pengolahan data dengan program *SPSS versi 18.00*, sebagai berikut:

- 2) Uji realibilitas untuk item penelitian variabel Kualitas Sistem Informasi Akuntansi ( $Y_1'$ ).

**Tabel IV.16**  
**Uji Realibilitas Variabel ( $Y_1'$ )**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.916	12

*Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS, 2017*

Dapat dilihat dari 12 item instrument penelitian yang telah di uji validitas dan diuji reliabilitasnya, maka setelah diuji reliabilitas hasilnya menunjukkan dimana  $(r_{hitung}) 0,916 > (r_{tabel}) 0,312$ . Maka dapat disimpulkan dari 12 item penelitian variabel ( $Y_1'$ ) dapat dikatakan *reliable* (konsisten) dan dapat dilanjutkan untuk uji statistik selanjutnya.

Hasil uji reliabilitas untuk variabel Kinerja Individu Karyawan ( $Y_2'$ ) dapat dilihat pada hasil pengolahan data dengan *program SPSS versi 18.00*, sebagai berikut:

3) Uji realibilitas item penelitian untuk variabel Kinerja Individu Karyawan ( $Y_2'$ )

**Tabel IV.17**  
**Uji Realibilitas Variabel ( $Y_2'$ )**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.887	10

**Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS, 2017**

Dapat dilihat dari 10 item instrument penelitian yang telah di uji validitas dan diuji reliabilitasnya, maka setelah diuji reliabilitas hasilnya menunjukkan dimana  $(r_{hitung}) 0,887 > (r_{tabel}) 0,312$ . Maka dapat disimpulkan dari 10 item penelitian untuk variabel Kinerja Individu Karyawan ( $Y_2'$ ) dapat dikatakan *reliable* (konsisten) dan dapat dilanjutkan untuk uji statistik selanjutnya.

### c. Uji Normalitas

Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Metode yang dapat dipakai untuk normalitas antara lain: analisis grafik *normal P-P plot*. Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan cara analisis grafik *normal P-P plot* dan Grafik Histogram Normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada gambar IV.2 sebagai berikut:

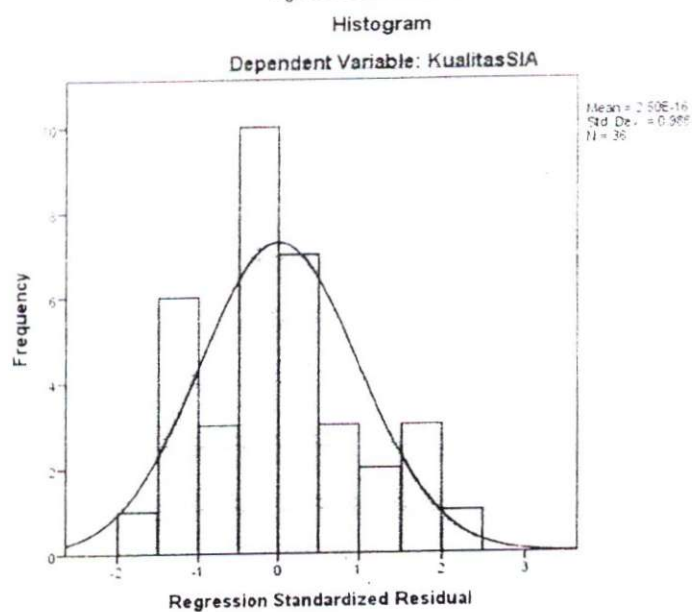
Normalitas data dapat dilihat dari grafik *Normal P-P Plot* yang terbentuk. Deteksi normalitas data dengan melihat penyebaran item-item pada sumbu diagonal dari grafik *Normal P-P Plot*, dengan dasar keputusan, apabila item-item menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka diperoleh regresi memenuhi asumsi.

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan bantuan program *SPSS for windows version 18* untuk uji normalitas antara variabel Implementasi *Enterprise Resource Planning (ERP)* (X) terhadap Kualitas Sistem Informasi Akuntansi ( $Y_1'$ ) yaitu pada halaman selanjutnya :

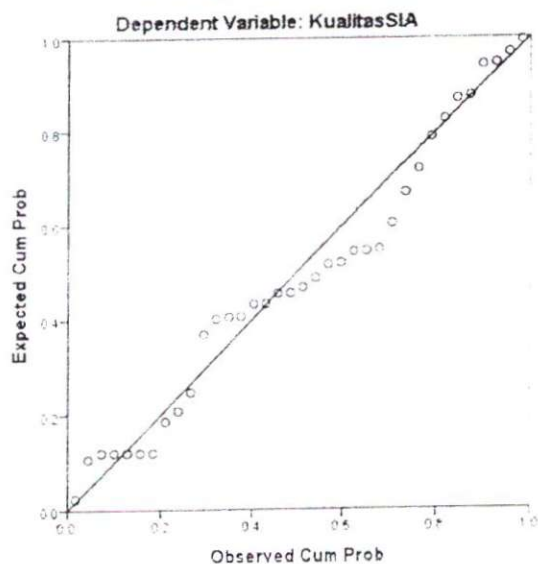


1) Hasil uji normalitas variabel Kualitas Sistem Informasi Akuntansi ( $Y_1$ ).

**Gambar IV.5**  
**Hasil Output SPSS V. 18**  
**Uji Normalitas**



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

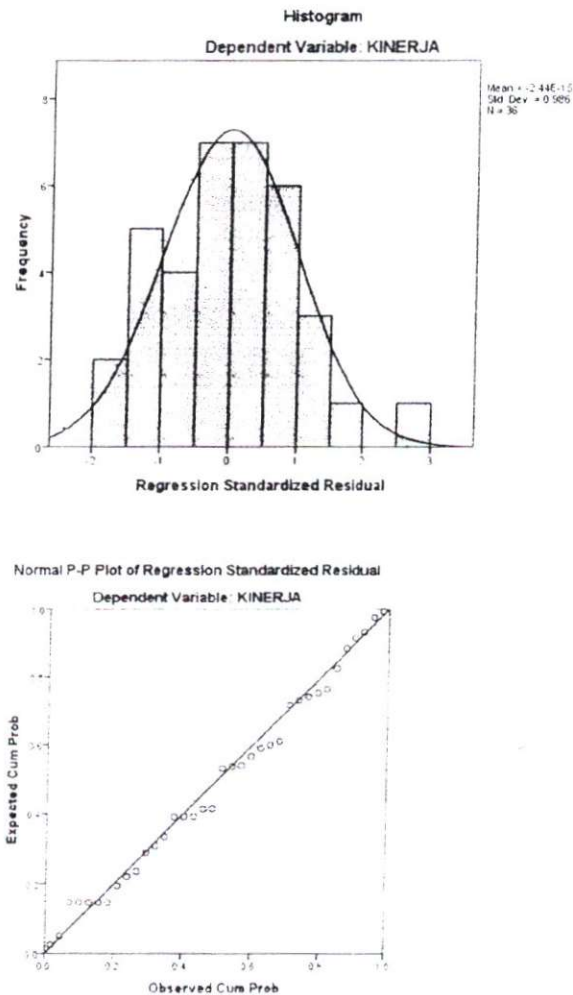


Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS, 2017

Berdasarkan gambar diatas (pada halaman sebelumnya), terlihat bahwa item-item variabel Kualitas Sistem Informasi Akuntansi ( $Y_1'$ ), berada disekitar garis, menyebar dan mengikuti arah garis diagonal, berarti bahwa item-item yang berdistribusi normal maka layak untuk dianalisis dengan regresi sederhana.

2) Hasil uji normalitas variabel Kinerja Individu Karyawan ( $Y_2'$ )

**Gambar IV.6**  
**Hasil *Output* SPSS V. 18**  
**Uji Normalitas**



*Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS, 2017*

Berdasarkan gambar diatas (pada halaman sebelumnya), terlihat bahwa item-item variabel Kinerja Individu Karyawan ( $Y_2'$ ), berada disekitar garis, menyebar dan mengikuti arah garis diagonal, berarti bahwa item-item yang berdistribusi normal maka layak untuk dianalisis dengan regresi sederhana.

#### **d. Analisis Regresi Linear Sederhana**

Analisis Linier Sederhana ini digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel independen, yaitu Implementasi *Enterprise Resource Planning (ERP)* ( $X$ ) dengan variabel dependen, yaitu Kualitas Sistem Informasi Akuntansi ( $Y_1'$ ), serta mengetahui hubungan antara variabel independen Implementasi *Enterprise Resource Planning (ERP)* dengan variabel dependen yaitu Kinerja Individu Karyawan ( $Y_2'$ ) apakah masing-masing variabel berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Hasil uji regresi linier sederhana dapat dilihat pada tabel IV. 4 sebagai berikut:

- 1) Hasil analisis regresi linier sederhana untuk variabel Implementasi *Enterprise Resource Planning (ERP)* ( $X$ ) terhadap variabel Kualitas Sistem Informasi Akuntansi ( $Y_1'$ ).

**Tabel IV.18**  
**Hasil *Output* SPSS**  
**Uji Regresi Linier Sederhana**

Coefficients <sup>a</sup>				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized
		B	Std. Error	Coefficients
1	(Constant)	13.791	7.645	
	ERP	.850	.182	.624

a. Dependent Variable: Kualitas SIA

**Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS, 2017**

Berdasarkan tabel IV.17 hasil regresi linier sederhana, maka diperoleh persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut:

$$Y = a + bX + e$$

$$Y = 13,791 + 0,850$$

Persamaan regresi linier sederhana ini mengandung arti sebagai berikut:

$\alpha$  = nilai konstanta perpotongan garis pada sumbu X

Berdasarkan persamaan regresi linier sederhana diperoleh nilai konstanta sebesar 13,791. Artinya jika nilai variabel *Enterprise Resource Planning* (X) nilainya adalah 0, maka variabel kualitas sistem informasi akuntansi ( $Y_1$ ) nilainya adalah 13,791.

b = Pengaruh *Enterprise Resource Planning* keuntungan terhadap kualitas sistem informasi akuntansi (penelitian pada PT PLN persero Unit Penyaluran dan Pusat Pengatur Beban Sumbagsel)

Berdasarkan persamaan regresi linier sederhana, diperoleh nilai koefisien variabel *enterprise resource planning* (X) sebesar 0,850. Artinya jika variabel *enterprise resource planning* dinaikkan 1.

(dengan asumsi bahwa nilai koefisien lain konstan atau tidak berubah), maka variabel *enterprise resource planning* ( $X$ ) berpengaruh terhadap variabel kualitas sistem informasi akuntansi ( $Y_1$ ) meningkat sebesar 0,850. Dan sebaliknya jika variabel *ERP* ( $X$ ) menurun 1 angka, maka variabel *erp* ( $X$ ) berpengaruh terhadap variabel kualitas sistem informasi akuntansi ( $Y_1'$ ) menurun sebesar 0,850.

- 2) Hasil analisis regresi linier sederhana untuk variabel Implementasi *Enterprise Resource Planning* (*ERP*) ( $X$ ) terhadap variabel Kinerja Individu Karyawan ( $Y_2'$ ).

**Tabel IV.19**  
**Hasil Output SPSS**  
**Uji Regresi Linier Sederhana**

Coefficients <sup>a</sup>			
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	11.730	6.084	
ERP	.688	.145	.631

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

**Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS, 2017**

Berdasarkan tabel IV.18 hasil regresi linier sederhana, maka diperoleh persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut:

$$Y = a + bX + e$$

$$Y = 11.730 + 0,688X$$

Persamaan regresi linier sederhana ini mengandung arti sebagai berikut:

$\alpha$  = nilai konstanta perpotongan garis pada sumbu X

Berdasarkan persamaan regresi linier sederhana diperoleh nilai konstanta sebesar 11,730. Artinya jika nilai variabel *Enterprise Resource Planning* (X) nilainya adalah 0, maka variabel kinerja individu karyawan ( $Y_2$ ) nilainya adalah 11,730.

b = Pengaruh *Enterprise Resource Planning* keuntungan terhadap kualitas sistem informasi akuntansi (penelitian pada PT PLN persero Unit Penyaluran dan Pusat Pengatur Beban Sumbagsel)

Berdasarkan persamaan regresi linier sederhana, diperoleh nilai koefisien variabel *Enterprise Resource Planning* (X) sebesar 0,688. Artinya jika variabel *Enterprise Resource Planning* dinaikkan 1, (dengan asumsi bahwa nilai koefisien lain konstan atau tidak berubah), maka variabel *Enterprise Resource Planning* (X) berpengaruh terhadap variabel kinerja individu karyawan ( $Y_2$ ) meningkat sebesar 0,688. Dan sebaliknya jika variabel *Enterprise Resource Planning* (X) menurun 1, maka variabel ERP (X) berpengaruh terhadap variabel kinerja individu karyawan ( $Y_2$ ) menurun sebesar 0,688.

#### e. Uji Korelasi

Pada penelitian ini data yang akan dikorelasikan adalah dengan menggunakan teknik Korelasi *Pearson Product Moment*, dimana untuk mengukur seberapa besar keeratan hubungan antara variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y) yang datanya berbentuk data interval

atau rasio, hasil penghitungan korelasi *product moment* dengan menggunakan program *SPSS V 18* adalah sebagai berikut:

- 1) Hasil uji Korelasi *Product Moment* untuk variabel Implementasi *Enterprise Resource Planning (ERP)* (X) terhadap variabel Kualitas Sistem Informasi Akuntansi ( $Y_1$ ).

**Tabel IV.20**  
**Hasil Output SPSS**  
**Korelasi Pearson Product Moment**

		Correlations	
		ERP	SIA
ERP	Pearson Correlation	1	.624**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	36	36
Kualitas SIA	Pearson Correlation	.624**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	36	36

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

**Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS, 2017**

Dari tampilan tabel IV.19 hasil *output SPSS correlations product moment* dengan sampel sebanyak 36 responden dapat ditemukan bahwa besarnya hubungan (R) antara variabel *implementasi Enterprise Resource Planning (ERP)* terhadap variabel Kualitas Sistem Informasi Akuntansi adalah sebesar 0.624 dengan nilai signifikansi 0.000. hal ini berarti hubungan kedua variabel dalam kategori kuat. Sesuai dengan pedoman interpretasi koefisien korelasi pada bab sebelumnya

- 2) Hasil uji Korelasi *Product Moment* untuk variabel Implementasi *Enterprise Resource Planning (ERP)* (X) terhadap variabel Kinerja Individu Karyawan ( $Y_2$ ).

**Tabel IV.21**  
**Hasil Output SPSS**  
**Korelasi Pearson Product Moment**  
**Correlations**

		ERP	SIA
ERP	Pearson Correlation	1	.631
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	36	36
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.631	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	36	36

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed)  
 Correlations

**Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS, 2017**

Dari tampilan tabel IV.19 hasil *output SPSS correlations product moment* dengan sampel sebanyak 36 responden dapat ditemukan bahwa besarnya hubungan (R) antara variabel *implementasi Enterprise Resource Planning (ERP)* terhadap variabel Kinerja Individu Karyawan adalah sebesar 0.631 dengan nilai signifikansi 0.000, hal ini berarti hubungan kedua variabel dalam kategori kuat. Sesuai dengan pedoman interpretasi koefisien korelasi pada bab sebelumnya

#### f. Uji Koefesien Determinasi (*r square*)

Uji ini bertujuan untuk menentukan proporsi pengaruh atau persentase total variasi dalam variabel terikat yang diterangkan oleh variabel bebas. Apabila analisis yang digunakan adalah regresi sederhana, maka yang digunakan adalah nilai *r square* ( $R^2$ ). Namun



apabila analisis yang digunakan regresi berganda maka nilai yang digunakan adalah *adjusted r square*. Dalam penelitian ini regresi yang digunakan adalah regresi linear sederhana yang berarti nilai yang digunakan adalah *r square* ( $R^2$ ). Berikut total *r square* pada penelitian ini:

- 1) Hasil uji Koefisien Determinasi untuk variabel Implementasi *Enterprise Resource Planning (ERP)* (X) terhadap variabel Kualitas Sistem Informasi Akuntansi ( $Y_1$ ).

**Tabel IV.22**  
**Hasil Output SPSS**  
**Koefisien Determinasi**

<b>Model Summary<sup>b</sup></b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.624 <sup>a</sup>	.390	.372	5.36519

a. Predictors: (Constant), *ERP*

b. Dependent Variable: Kualitas SIA

**Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS, 2017**

Berdasarkan tabel IV. Hasil uji koefisien determinasi *r square* dan diperoleh nilai *r square* sebesar 0,390 atau 39%. Nilai r artinya bahwa antara variabel independen *enterprise resource planning (erp)* mampu memberikan pengaruh sebesar 39% terhadap variabel dependen kualitas sistem informasi akuntansi. sisanya 61% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diikuti dalam penelitian ini seperti Faktor komunikasi *Key User*, Faktor Teknologi, Standar Akuntansi Keuangan, dan Tingkat Kompetensi Karyawan

2) Hasil uji Koefisien Determinasi untuk variabel Implementasi *Enterprise Resource Planning (ERP)* (X) terhadap variabel Kinerja Individu Karyawan ( $Y_2$ ).

**Tabel IV.23**  
**Hasil Output SPSS**  
**Koefisien Determinasi**

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.631 <sup>a</sup>	.398	.380	4.26950

a. Predictors: (Constant), *ERP*

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

**Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS, 2017**

Berdasarkan tabel IV. Hasil uji koefisien determinasi *r square* dan diperoleh nilai *r square* sebesar 0,398 atau 39,8%. Nilai *r* artinya bahwa antara variabel independen *enterprise resource planning (erp)* (X) mampu memberikan pengaruh sebesar 39,8% terhadap variabel dependen kinerja individu karyawan ( $Y_2$ ), sedangkan sisanya 60,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diikuti dalam penelitian ini Metode Kerja, Desain Perlengkapan Kerja, Penataan Ruang, Lingkungan Fisik, Kepemimpinan, Kompensasi, dan Disiplin Kerja.

#### g. Uji Hipotesis

Uji hipotesis secara parsial (uji t) adalah untuk menjawab pertanyaan pada rumusan masalah yaitu bagaimanakah pengaruh implementasi *enterprise resource planning (erp)* terhadap kualitas sistem informasi akuntansi dan kinerja individu karyawan, Uji secara parsial (uji t) untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh masing-

masing variabel independen dengan variabel dependen yang diuji pada tingkat signifikan 0,05 nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,024.

Jika nilai signifikansi  $t_{hitung} < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sedangkan jika nilai probability  $t_{hitung} > 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak maka hasil diuji dengan kriteria pengujian hipotesis secara parsial (uji t) dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel IV.24**  
**Hasil Output SPSS**  
**Uji t (Hipotesis Parsial) Variabel X dengan Y1**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.791	7.645		1.804	.080
	ERP	.850	.182	.624	4.660	.000

a. Dependent Variable: Kualitas SIA

**Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS, 2017**

Hasil hipotesis menunjukkan bahwa diketahui bahwa nilai  $t_{hitung}$  sebesar 4,660. Sedangkan untuk  $t_{tabel}$  dengan keyakinan 95%, dan tingkat kesalahan ( $\alpha$ )=5%=0,05 dan derajat kebebasan ( $dk$ )=  $n-2= 40-2= 38$  adalah sebesar 2,024.

Maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan diterimanya  $H_a$ . Karena ( $t_{hitung}$ ) 4,660 > 2,024 ( $t_{tabel}$ ). Hasil uji hipotesis individual untuk variabel Implementasi *Enterprise Resource Planning* (X) menunjukkan bahwa variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap Kualitas Sistem Informasi Akuntansi ( $Y_1$ ). Hal ini didapat dilihat dengan diterimanya  $H_a$  dan ditolaknya  $H_0$  dengan nilai signifikansi X sebesar 0,00 yang berarti < 0,05 dan menunjukkan adanya signifikansi yang kuat antara variabel independen (X) Implementasi *Enterprise Resource*

*Planning (ERP)* terhadap variabel dependen (Y1) Kualitas Sistem Informasi Akuntansi. Dan hasil dari uji hipotesis ini sekaligus menjawab rumusan masalah pada penelitian ini yaitu Bagaimanakah Pengaruh Implementasi *Enterprise Resource Planning (ERP)* terhadap Kualitas Sistem Informasi Akuntansi pada PT PLN (Persero) Unit Penyaluran dan Pusat Pengatur Beban (UP3B) Sumatera Bagian Selatan. Dan hasilnya adalah Implementasi *Enterprise Resource Planning (ERP)* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kualitas Informasi Akuntansi Pada PT PLN (PERSERO) Unit Penyaluran dan Pusat Pengatur Beban (UP3B) Sumbagsel.

**Tabel IV.25**  
**Hasil Output SPSS**  
**Uji t (Hipotesis Parsial) Variabel X dengan Y<sub>2</sub>**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.730	6.084		1.928	.062
	ERP	.688	.145	.631	4.741	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Individu Karyawan

**Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS, 2017**

Hasil hipotesis menunjukkan bahwa diketahui bahwa nilai  $t_{hitung}$  sebesar 4,741. Sedangkan untuk  $t_{tabel}$  dengan keyakinan 95%, dan tingkat kesalahan ( $\alpha$ ) = 5% = 0,05 dan derajat kebebasan ( $dk$ ) =  $n-2$  = 40-2 = 38 adalah sebesar 2,024.

Maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan diterimanya  $H_a$ . Karena ( $t_{hitung}$ ) 4,741 > 2,024 ( $t_{tabel}$ ). Hasil uji hipotesis individual untuk variabel Implementasi *Enterprise Resource Planning (X)* menunjukkan

bahwa variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Individu Karyawan ( $Y_2$ ). Hal ini didapat dilihat dengan diterimanya  $H_a$  dan ditolakanya  $H_0$  dengan nilai signifikansi  $X$  sebesar 0,00 yang berarti lebih kecil dari 0,05 dan menunjukkan adanya signifikansi yang kuat antara variabel independen ( $X$ ) Implementasi *Enterprise Resource Planning (ERP)* terhadap variabel dependen ( $Y_2$ ) Kinerja Individu Karyawan.

## B. Pembahasan Hasil Penelitian

Pembahasan pada penelitian ini mengenai pengaruh implementasi *enterprise resources planning (erp)* terhadap kualitas sistem informasi akuntansi dan kinerja individu karyawan. Berdasarkan pada pengujian data dari hasil penelitian yang dilakukan penulis sekaligus menjawab rumusan masalah pada penelitian ini yaitu Bagaimanakah Pengaruh Implementasi *Enterprise Resource Planning (ERP)* terhadap Kinerja Individu Karyawan pada PT PLN (Persero) Unit Penyaluran dan Pusat Pengatur Beban (UP3B) Sumatera Bagian Selatan dan hasilnya adalah terdapat Implementasi *Enterprise Resource Planning (ERP)* berpengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Individu Karyawan Pada PT PLN (Persero) Unit Penyaluran dan Pusat Pengatur Beban (UP3B) Sumbagsel

Berdasarkan hasil penelitian uji hipotesis secara parsial (uji  $t$ ) menunjukkan bahwa implementasi *enterprise resources planning (erp)* berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kualitas sistem informasi yang dihasilkan perusahaan. Hal ini dibuktikan dengan besarnya  $t_{hitung}$  4,660 > 2,024 ( $t_{tabel}$ ). Hal ini didapat dilihat dengan diterimanya  $H_a$  dan ditolakanya  $H_0$

dengan nilai signifikansi  $X$  sebesar 0,00 yang berarti  $< 0,05$ . Dan besarnya hubungan implementasi *enterprise resource planning (erp)* terhadap kualitas sistem informasi akuntansi adalah 0,624 yaitu dalam kategori sangat kuat. Dapat disimpulkan bahwa semakin baik sistem/ aplikasi yang dipakai dalam kegiatan operasional perusahaan maka semakin baik pula kualitas informasi yang dihasilkan, sehingga informasi yang berkaitan dengan keuangan dan non keuangan dapat disajikan secara tepat waktu dan *real time*. Selain itu dengan implementasi sistem *ERP* dapat mengurangi biaya klerikal saat menjalani operasionalnya, dapat dikatakan sistem *ERP* mahal pada awal penerapannya, namun dengan manajemen yang baik dalam pelaksanaannya pada setiap elemen sehingga implementasi *ERP* berhasil pada PT PLN (Persero) terutama UP3B Sumbagsel. Selain itu besarnya pengaruh implementasi *enterprise resource planning (erp)* terhadap kualitas sistem informasi akuntansi sebesar 39%, sedangkan sisanya 61% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diikutsertakan dalam penelitian ini seperti Faktor komunikasi *Key User*, Faktor Teknologi, Standar Akuntansi Keuangan, dan Tingkat Kompetensi Karyawan.

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial (uji  $t$ ) menunjukkan bahwa implementasi *enterprise resources planning (erp)* berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja individu karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehari-hari. Hal ini dibuktikan dengan besarnya  $t_{hitung}$  4,741  $>$  2,024  $t_{tabel}$  ). Hal ini didapat dilihat dengan diterimanya  $H_a$  dan ditolaknya  $H_o$  dengan nilai signifikansi  $X$  sebesar 0,00 yang berarti  $< 0,05$ . Dan besarnya hubungan implementasi *enterprise resource planning (erp)* terhadap kinerja individu karyawan adalah sebesar 0,631 yaitu dalam kategori sangat kuat. Dan

telah diketahui bahwa dengan diterapkannya sistem *ERP* maka akan berdampak positif atau negatif terhadap karyawan yang akan beradaptasi dengan sistem yang baru pada perusahaan. Namun pada hasil penelitian kali ini dengan implementasi sistem *ERP* pada PT PLN (Persero) Unit Penyaluran dan Pusat Pengatur Beban Sumbagsel karyawan dapat bekerja secara lebih profesional, dan dapat meningkatkan prestasi dalam bekerja, serta memudahkan karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas secara efisien dan efektif.

Selain itu besarnya pengaruh implementasi *enterprise resource planning (erp)* terhadap kinerja individu karyawan sebesar 39,8%, sedangkan sisanya 60,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diikutsertakan dalam penelitian ini seperti Metode Kerja, Desain Perlengkapan Kerja, Penataan Ruang, Lingkungan Fisik, Kepemimpinan, Kompensasi, dan Disiplin Kerja.

Hasil penelitian ini terdapat keselarasan dan sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Riska Trianasari (2016), dimana hasil penelitiannya mengatakan bahwa implementasi *enterprise resource planning (erp)* mempunyai korelasi yang kuat dan positif terhadap kualitas sistem informasi akuntansi, yang ditunjukkan oleh angka hasil korelasi yang kuat yaitu 0,789. Dan implementasi *erp* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kualitas sistem informasi akuntansi, ditunjukkan oleh besarnya  $t_{hitung} (14,44) > t_{tabel} (2,000)$ .

Hasil penelitian ini juga terdapat keselarasan dan sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh sudirman (2011). Dimana hasil penelitiannya mengatakan bahwa implementasi *Enterprise Resource Planning (ERP)* berpengaruh terhadap kualitas sistem informasi dengan dibuktikan hasil

koefisien determinasi sebesar 67,24%. sedangkan 32,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dikutsertakan dalam penelitian sudirman.



## BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai Pengaruh Implementasi *Enterprise Resource Planning (ERP)* terhadap Kualitas Sistem Informasi Akuntansi dan Kinerja Individu Karyawan Pada PT PLN (Persero) Unit Penyaluran dan Pusat Pengatur Beban (P3B) Sumatera Bagian Selatan, maka penulis dapat menarik kesimpulan berdasarkan hasil uji statistik bahwa Implementasi *Enterprise Resource Planning (ERP)* berpengaruh positif terhadap Kualitas Sistem Informasi Akuntansi yang dihasilkan PT PLN (Persero) UP3B Sumbagsel sebesar 0,390 atau 39% yang artinya besarnya pengaruh Implementasi *Enterprise Resources Planning (ERP)* terhadap Kualitas Sistem Informasi Akuntansi yaitu sebesar 39% sementara sisanya 61% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diikutsertakan dalam penelitian ini, seperti Faktor komunikasi *Key User*, Faktor Teknologi, Standar Akuntansi Keuangan, dan Tingkat Kompetensi Karyawan.

Dan dapat dilihat hasil uji hipotesis (uji t) secara parsial untuk implementasi *ERP* didapatkan hasil ( $t_{hitung}$ ) sebesar  $4,660 > (t_{tabel})$  sebesar 2,024 yang berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan nilai signifikansi yaitu sebesar  $0,000 < 0,05$ . Hasil ini menunjukkan secara garis besar bahwa teknologi *ERP* yang terdapat di perusahaan telah mampu meningkatkan kualitas sistem informasi, baik secara finansial maupun non-finansial. Sementara hubungan

antara implementasi *ERP* terhadap Kualitas Sistem Informasi Akuntansi adalah sebesar 0,624 yang termasuk dalam kategori kuat.

Sementara untuk hasil uji statistik lainnya menunjukkan bahwa Implementasi *Enterprise Resource Planning (ERP)* berpengaruh Terhadap Kinerja Individu Karyawan yang dihasilkan PT PLN (Persero) UP3B Sumbagsel dengan hasil koefisien determinasinya sebesar 0,398 atau 39,8%. yang berarti besarnya pengaruh Implementasi *Enterprise Resource Planning (ERP)* terhadap Kinerja Individu Karyawan yaitu sebesar 39,8%, sementara sisanya 60,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diikut sertakan dalam penelitian ini, seperti Metode Kerja, Desain Perlengkapan Kerja, Penataan Ruang, Lingkungan Fisik, Kepemimpinan, Kompensasi, dan Disiplin Kerja.

Dan besarnya hubungan antara implementasi ERP terhadap Kualitas Sistem Informasi Akuntansi adalah sebesar 0,631. Hubungan kedua variabel ini termasuk dalam kategori Sangat Kuat. Hasil uji hipotesis (uji t) secara parsial dapat dilihat dari hasil ( $t_{hitung}$ ) sebesar  $4,741 > (t_{tabel})$  sebesar 2,024 yang berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, Dengan nilai signifikansi yaitu sebesar  $0,000 < 0,05$ .

## **B. Saran**

Dari kesimpulan yang telah dikemukakan diatas, maka penulis memberikan saran berdasarkan pendapat penulis sebagai berikut:

1. Implementasi terhadap kualitas sistem informasi akuntansi dan Kinerja Individu Karyawan Pada PT PLN (Persero) Unit Penyaluran dan Pusat Pengatur Beban (P3B) Sumbeagsel telah berjalan dengan baik, namun masih harus ditingkatkan lagi dalam penggunaan sistem *ERP* pada perusahaan ini

seperti diberikan lagi pelatihan kepada karyawan dalam penerapan *ERP* yang baik, sehingga dapat membuat karyawan menjadi lebih professional lagi.

2. Pelatihan dan Koordinasi harus ditingkatkan secara terus menerus yang harus dilakukan oleh setiap *user* sebagai tutor pada setiap kantor unit PLN dan perlu peningkatan kerja sama dengan konsultan teknis untuk mengatasi permasalahan dalam implementasi sistem *Enterprise Resource Planning (ERP)*.
3. Sebaiknya perusahaan tetap menggunakan pencatatan manual, untuk mengantisipasi apabila terjadi masalah atau gangguan dan kerusakan pada sistem *ERP* dalam jangka waktu yang tidak bisa ditentukan.
4. Banyak faktor-faktor dalam implementasi *Enterprise Resource Planning (ERP)* yang dapat mempengaruhi kualitas sistem informasi akuntansi dan kinerja individu karyawan, akan tetapi tidak digunakan dan diteliti dalam penelitian ini. Seperti *Key User*, Teknologi, Standar Akuntansi Keuangan, dan Tingkat Kompetensi Karyawan, Metode kerja, desain perlengkapan kerja, penataan ruang, lingkungan fisik, Kepemimpinan, Kompensasi, dan Disiplin Kerja. maka untuk penelitian selanjutnya disarankan untuk menambah variabel-variabel lain dan metode penelitian yang berbeda supaya mendapatkan hasil penelitian yang baru dan lebih baik lagi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Bodnar, George H & Hopwood, William S. 2006. *Sistem Informatika Akuntansi. Edisi 9*. Yogyakarta: Andi. (diterjemahkan oleh Julianto Agung Saputra dan Lilis Setiawati).
- Eka Pratama, I Putu Agus. 2015. *E-Commerrce, E-Bussines, dan Mobile Commerce*. Bandung: Informatika
- Hartono, Mulia. 2008. *7 Langkah Mudah Membangun Sistem Informasi ERP*. Jakarta: Penerbit Elex Media Komputindo. [www.intacsindo.com](http://www.intacsindo.com)
- Hasan, Iqbal. 2012. *Pokok-Pokok Materi Satatistik 2*. Edisi Dua. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Husein, Anwar. 2011. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Husein, Muhammad Fakhri. 2004. *Sistem Informasi Akuntansi*. Yogyakarta: Akademi Manajemen Perusahaan YKPN
- Mulyadi, 2016. *Sistem Akuntansi*. Edisi Empat. Jakarta Selatan: Salemba Empat
- Novianti, R Ait dan Trigunarto. 2010. *Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Persediaan Berbasis ERP dalam Menunjang Proses Produksi (Studi Kasus Pada PT Pangansari Utama di Jakarta)*.(Jurnal Online), diakses pada 25 Mei 2016)
- Rivai, Veithhzal & Jauvani Sagala, Ella. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Edisi 2. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Romney, B. Marshall dan Steinbart, Paul Jhon. 2014. *Accounting Informasion System* Edisi 14. Jakarta: Salemba Empat (diterjemahkan oleh Dewi Fitriasari dan Deny Arnos Kwary)
- Sutrisno, Edy. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Sudirman. 2011. *Pengaruh Implementasi Sistem ERP (Enterprise Resource Planning) Terhadap Kualitas Informasi (Studi Kasus Pada Pt. Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Purbaleunyi)*. (Jurnal Online), (diakses pada 25 mei 2016)
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta

Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

Trianasari, Riska. 2016. *Pengaruh Implementasi Enterprise Resources Planning Terhadap Kualitas Informasi Akuntansi pada PT PLN (Persero) WS2JB Area Palembang*. Skripsi Tidak Diterbitkan. Palembang: Program Studi Akuntansi Universitas Muhammadiyah Palembang

Umar, Husein. 2011. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: Rajawali Pers.

Widjajanto, Nugroho. 2001. *Sistem Infomasi Akuntansi*. Jakarta: Erlangga

## JADWAL PENELITIAN

**Tabel Jadwal Kegiatan Penelitian Mahasiswa**

Keterangan	April				Mei				Juni				Juli				Agustus				September				
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Survei Pendahuluan		■	■	■																					
Laporan Survei Pendahuluan					■	■	■	■																	
Proposal							■	■																	
Keterangan	Oktober				November				Desember				Januari				Februari				Maret				
Seminar Proposal							■	■																	
Revisi Seminar									■	■	■	■													
Pengambilan Data											■	■													
Pengolahan Data Analisis												■	■												
Hasil Penelitian													■	■	■	■									
Penggandaan Penelitian																■	■								
Ujian Komprehensif																	■	■	■	■					
Perbaikan Skripsi																				■	■				

## **LAMPIRAN**

### **DAFTAR PERTANYAAN UNTUK BAHAN WAWANCARA**

1. Kapan Penerapan Sistem ERP diberlakukan di PT PLN (Persero) ?
2. Apa Tujuan dari PT PLN (persero) menerapkan sistem ERP ?
3. Berapa kali pelatihan yang diberikan kepada karyawan untuk menjalankan sistem ERP ?
4. Apa saja keuntungan dari PT PLN (Persero) setelah menerapkan sistem ERP ?
5. Sebelum menggunakan sistem ERP, PT PLN (persero) menggunakan sistem apa untuk dijadikan dasar pengambilan keputusan Manajemen Perusahaan?
6. Apa perencanaan strategis dari PT PLN (Persero) setelah diterapkannya sistem ERP (terutama untuk pelayanan pelanggan) ?
7. Apa manfaat yang didapat setelah adanya penerapan ERP terutama di bidang akuntansi?





8. Berapa lama anda telah menggunakan Sistem Informasi (keuangan/ non keuangan)?

a. Sistem ERP(SAP):

<1 tahun     1-3 tahun     3-5 tahun     5-7 tahun     >7 tahun

b. Sistem Lainnya: sebutkan sistemnya.....

<1 tahun     1-3 tahun     3-5 tahun     5-7 tahun    >7 tahun

**Petunjuk nomor 9: (untuk no. 9 isilah pertanyaan dibawah ini pada titik-titik yang telah tersedia)**

9. Apa nama Sistem Informasi Akuntansi yang digunakan di departemen anda?

.....

**Petunjuk tabel : (Untuk tabel no. 10 isilah kolom pada tabel yang tersedia sesuai perintah yang tertera pada setiap tabel)**

10. Aplikasi-aplikasi program khusus yang disediakan perusahaan untuk tugas rutin:

No	Nama Aplikasi	Fungsi	Output yang dihasilkan dari program aplikasi
1			
2			
3			
4			
5			

**Petunjuk: Untuk pertanyaan 11-12, berilah tanda contreng (√) pada kotak yang tersedia.**

11. Apakah perusahaan anda atau departement anda memiliki program pelatihan dan pendidikan guna mengajarkan cara pemakaian sistem yang benar kepada staff?

Ya     Tidak.

12. Keuntungan yang anda dapat dari program-program pelatihan dan pendidikan

Sangat Rendah     Cukup     Sangat Tinggi



**Petunjuk:** Untuk menjawab tiap pernyataan yang diajukan, **lingkarilah** nomor skala yang tersedia pada kolom **Kondisi Kinerja Individu sebelum dan sesudah** penerapan **Sistem ERP/SAP** untuk mewakili setiap pernyataan dan pertanyaan yang tersedia agar dapat dijadikan perbandingan.

**Kinerja Individu Karyawan (sebelum penerapan Sistem ERP)**

No	Kondisi Kinerja Individu					
	Pertanyaan	Kategori Jawaban				
		STB	TB	KB	B	SB
1	Apakah karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target perusahaan ( <i>sebelum Penerapan ERP</i> )	1	2	3	4	5
2	Bagaimana tingkat ketepatan waktu karyawan saat datang ke kantor ( <i>sebelum penerapan ERP</i> )	1	2	3	4	5
3	Bagaimana dengan Kemampuan dan Keterampilan yang miliki karyawan saat bekerja ( <i>sebelum Penerapan ERP</i> )	1	2	3	4	5
4	Bagaimana Tingkat Prestasi Karyawan ( <i>sebelum Penerapan ERP</i> )	1	2	3	4	5
5	Bagaimana tingkat Kuantitas Hasil kerja yang telah dilaksanakan karyawan ( <i>sebelum penerapan ERP</i> )	1	2	3	4	5
6	Bagaimana semangat kerja individu terhadap pekerjaan ( <i>sebelum penerapan sistem ERP (SAP)</i> )	1	2	3	4	5
7	Bagaimana bentuk Kerja Sama Tim dalam menyelesaikan tugas yang ( <i>Deadline</i> ) ( <i>sebelum penerapan ERP/ (SAP)</i> )	1	2	3	4	5
8	Bagaimana tingkat Kedisiplinan dan Pengembangan Diri selama menjalankan tugas ( <i>sebelum menerapkan sistem ERP/ (SAP)</i> )	1	2	3	4	5
9	Bagaimana tingkat inisiatif dalam melaksanakan tugas pekerjaan terutama dalam menangani masalah yang timbul ( <i>sebelum penerapan ERP</i> )	1	2	3	4	5
10	Bagaimana tingkat kualitas kerja karyawan saat mengerjakan tugas ( <i>sebelum penerapan ERP</i> )	1	2	3	4	5

**Kinerja Individu Karyawan (setelah penerapan Sistem ERP)**

No	Kondisi Kinerja Individu Karyawan					
	Pertanyaan	Kategori Jawaban				
		STB	TB	KB	B	SB
1	Apakah karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target perusahaan ( <i>setelah Penerapan ERP</i> )	1	2	3	4	5
2	Bagaimana tingkat ketepatan waktu karyawan saat datang ke kantor ( <i>setelah penerapan ERP</i> )	1	2	3	4	5
3	Bagaimana dengan Kemampuan dan Keterampilan yang miliki karyawan saat bekerja ( <i>setelah Penerapan ERP</i> )	1	2	3	4	5
4	Bagaimana Tingkat Prestasi Karyawan ( <i>setelah Penerapan ERP</i> )	1	2	3	4	5
5	Bagaimana tingkat Kuantitas kerja yang dijalankan karyawan ( <i>Setelah penerapan ERP</i> )	1	2	3	4	5
6	Bagaimana semangat kerja individu terhadap pekerjaan ( <i>Setelah Penerapan ERP (SAP)</i> )	1	2	3	4	5
7	Bagaimana bentuk Kerja Sama Tim dalam menyelesaikan tugas yang ( <i>Deadline</i> ) ( <i>Setelah penerapan ERP/ (SAP)</i> )	1	2	3	4	5
8	Bagaimana tingkat Kedisiplinan dan Pengembangan Diri selama menjalankan tugas ( <i>setelah menerapkan sistem ERP/ (SAP)</i> )	1	2	3	4	5
9	Bagaimana tingkat inisiatif dalam melaksanakan tugas pekerjaan terutama dalam menangani masalah yang timbul ( <i>setelah penerapan ERP</i> )	1	2	3	4	5
10	Bagaimana tingkat kualitas kerja karyawan saat mengerjakan tugas ( <i>Setelah penerapan ERP</i> )	1	2	3	4	5

Ket: STB : Sangat tidak baik    TB : Tidak Baik    SB : Sangat Baik  
 KB : Kurang Baik    B : Baik

**Petunjuk:** Untuk menjawab tiap pertanyaan yang diajukan, *lingkarilah* nomor skala yang tersedia pada kolom **Kondisi Sistem Informasi** sebelum penerapan **Sistem Enterprise Resources Planning/SAP** untuk mewakili setiap pernyataan dan pertanyaan yang tersedia agar dapat dijadikan perbandingan.

**Kondisi Sistem Informasi Perusahaan**  
**Sistem Informasi Akuntansi (SIA), Sistem Informasi Manajemen (SIM),**  
**Sistem Informasi Sumber Daya Material dan Sistem Informasi Sumber Daya Manusia (SDM).**

No	Sebelum Penerapan Enterprise Resources Planning (ERP)					
	Pertanyaan	Kategori Jawaban				
		STB	TB	KB	B	SB
1	Bagaimana persepsi karyawan terhadap penggunaan teknologi ketika bekerja ( <i>sebelum penerapan Sistem ERP/ SAP</i> )	1	2	3	4	5
2	Bagaimana tingkat pengalaman karyawan dalam pengaplikasian teknologi dalam menghasilkan sebuah informasi untuk dijadikan dasar pengambilan keputusan manajemen	1	2	3	4	5
3	Bagaimana dengan tingkat kehandalan suatu sistem informasi yang disajikan kepada manajemen	1	2	3	4	5
4	Bagaimana tingkat kemudahan perbaikan sistem informasi yang disajikan ketika terjadi kesalahan dalam pengaplikasiannya ( <i>sebelum penerapan ERP</i> )	1	2	3	4	5
5	Tingkat ketepatan waktu dalam penyajian laporan tentang data perusahaan (baik data keuangan maupun non keuangan)	1	2	3	4	5
6	Bagaimana tingkat relevansi informasi yang disajikan sehingga memberikan manfaat bagi manajemen dalam pengambilan keputusan ( <i>sebelum penerapan ERP</i> )	1	2	3	4	5
7	Bagaimana kelengkapan informasi yang diberikan karyawan kepada manajemen dalam waktu yang telah ditentukan	1	2	3	4	5
8	Bagaimana dengan keindahan tampilan informasi yang disajikan sehingga mudah dipahami pihak manajemen ( <i>sebelum penerapan ERP</i> )	1	2	3	4	5
9	Bagaimana Kondisi Sistem Informasi Akuntansi ( <i>sebelum penerapan ERP</i> )	1	2	3	4	5
10	Bagaimana tingkat pemahaman tentang pentingnya Informasi Akuntansi, Sistem Informasi Kepegawaian(SDM) dan Sistem Informasi lainnya ( <i>sebelum penerapan ERP</i> )	1	2	3	4	5
11	Bagaimana proses pelayanan terhadap pelanggan ( <i>sebelum penerapan ERP</i> )	1	2	3	4	5
12	Bagaimana proses penyampaian informasi dalam organisasi ( <i>sebelum penerapan ERP</i> )	1	2	3	4	5

Ket: STB : Sangat tidak baik      TB : Tidak Baik  
KB : Kurang Baik                      B : Baik  
SB : Sangat Baik

**Petunjuk:** Untuk menjawab tiap pertanyaan yang diajukan, *lingkarilah* nomor skala yang tersedia pada kolom **Kondisi Sistem Informasi** sesudah penerapan **Sistem Enterprise Resources Planning/SAP** untuk mewakili setiap pernyataan dan pertanyaan yang tersedia agar dapat dijadikan perbandingan.

**Kondisi Sistem Informasi Perusahaan**  
**Sistem Informasi Akuntansi (SIA), Sistem Informasi Manajemen (SIM),**  
**Sistem Informasi Sumber Daya Material dan Sistem Informasi Sumber Daya Manusia (SDM).**  
**Sesudah Penerapan Enterprise Resources Planning (ERP)**

No	Pertanyaan	Kategori Jawaban				
		STB	TB	KB	B	SB
		1	2	3	4	5
2	1	2	3	4	5	
3	1	2	3	4	5	
4	1	2	3	4	5	
5	1	2	3	4	5	
6	1	2	3	4	5	
7	1	2	3	4	5	
8	1	2	3	4	5	
9	1	2	3	4	5	
10	1	2	3	4	5	
11	1	2	3	4	5	
12	1	2	3	4	5	

Ket: STB : Sangat tidak baik      TB : Tidak Baik  
KB : Kurang Baik                      B : Baik  
SB : Sangat Baik



Abikasnno Cokrosuyoso No.24 Palembang 30259

Telepon : 0711 – 519152 , 510349  
Faksimil Pos : 30259

E-mail :  
Facsimile : 0711 – 510472

nomor : 0008 /SDM.04.09/UPBSBS/2016

30 Mei 2016

Urut Sdr.No : -

ampiran : Ada

ifat : Biasa

erihal : Izin Pengambilan data

**Kepada :**

**YTH. DIREKTUR  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
Jl. Jenderal Ahmad Yani 13 Ulu  
PALEMBANG 30263**

Menindaklanjuti surat dari Direktur Universitas Muhammadiyah No. 473/H-5/FEB-UMP/V/ 2016 tanggal 19 Mei 2016 perihal Mohon izin penelitian.

Dengan ini diberitahukan bahwa pada prinsipnya PT PLN (Persero) P3B Sumatera UPB Sumbagsel dapat memberikan izin kepada mahasiswa Saudara :

NO	NAMA	NIM	Kelas	JURUSAN
1	Satrio Jatmiko	22 2012 399	-	Akuntansi

Untuk melaksanakan Pengambilan Data di PT PLN (Persero) Unit Pengatur Beban Sumbagsel.

Adapun ketentuan yang harus diperhatikan selama melaksanakan pengambilan data :

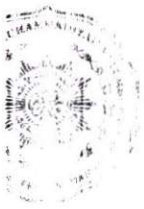
1. PLN tidak menanggung biaya maupun fasilitas selama melaksanakan pengambilan data;
2. PLN tidak memungut biaya apapun selama melaksanakan pengambilan Data;
3. Selama melaksanakan pengambilan data, mahasiswa harus tunduk kepada peraturan PLN;
4. Kecelakaan akibat kelalaian adalah diluar tanggung jawab PLN;
5. Jadwal pelaksanaan pengambilan data akan ditentukan oleh Pembimbing yang sudah ditunjuk;
6. Satu berkas hasil pengambilan data dikirim ke PT PLN (Persero) UPB Sumbagsel.

Demikian agar maklum dan atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

**MANAJER,**  
  
**HARTOYO**

Tembusan:

1. Ketua Jurusan Administrasi Bisnis
2. Yang Bersangkutan



**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

INSTITUSI PERGURUAN TINGGI  
 PROGRAM STUDI MANAJEMEN (S1)  
 PROGRAM STUDI AKUNTANSI (S1)  
 PROGRAM STUDI MANAJEMEN PEMASARAN (D3)

Nomor : 027 /SK/BAN-PT/Akred /F /I / 2014 (B)  
 Nomor : 044 /SK/BAN-PT/Akred /S /I / 2014 (B)  
 Nomor : 1262 /SK/BAN-PT/Akred /S /XII / 2015 (B)  
 Nomor : 771 /SK/BAN-PT/Akred /D 3 -III/VII / 2015 (B)

Website : [www.um-palembang.ac.id](http://www.um-palembang.ac.id)

Email : [febumpglg@umpalembang.ac.id](mailto:febumpglg@umpalembang.ac.id)

Jalan Jenderal Ahmad Yani 13 Ulu Palembang 30263 Telp. (0711)511433 Faximile (0711)518018

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**LEMBAR PERSETUJUAN PERBAIKAN SKRIPSI**

Hari / Tanggal : Selasa, 28 Februari 2017  
 Pukul : 08:00 s/d 12:00 wib  
 Nama : Satrio Jatmiko  
 NIM : 22 2012 399  
 Program Studi : Akuntansi  
 Bidang Skripsi : Sistem Informasi Akuntansi  
 Judul Skripsi : Pengaruh Implementasi *Enterprise Resource Planning* (ERP) Terhadap Kualitas Sistem Informasi Akuntansi dan Kinerja Individu Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Unit Penyaluran dan Pusat Pengatur Beban (UP3E) Sumatera Bagian Selatan

**TELAH DIPERBAIKI DAN DISETUJUI OLEH PIHAK TIM PENGUJI DAN  
 PEMBIMBING SKRIPSI DAN DIPERKENANKAN  
 UNTUK MENGIKUTI WISUDA**

NO	NAMA DOSEN	JABATAN	TANGGAL PERSETUJUAN	TANDA TANGAN
1	H.M. Basyaruddin R, S.E., Ak., M.Si., CA	Pembimbing	7/3 - 2017	
2	H.M. Basyaruddin R, S.E., Ak., M.Si., CA	Ketua Penguji	7/3 - 2017	
3	M. Orba Kurniawan, S.E.,S.H.,M.Si	Penguji 1	9/3 - 2017	
4	Aprianto, S.E., M.Si	Penguji 2	8/3 /2017	

Palembang, Maret 2017  
 Dekan,

u.b Ketua Program Studi Akuntansi




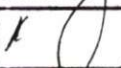
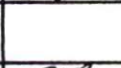

**Betri Sirajuddin, S.E., M.Si., Ak., CA**  
 NIDN/NBM : 0216106902/944806

## BERITA ACARA SEMINAR USULAN PENELITIAN

Telah dilaksanakan Seminar Usulan Penelitian mahasiswa :

Nama : SATRIO JATMIKO  
NIM : 222012399  
Program Studi : AKUNTANSI  
Hari / Tanggal : SENIN / 21 Nopember 2016  
Pukul : 10.00 WIB  
Judul : PENGARUH IMPLEMENTASI ENTERPRISE RESOURCES PLANNING (ERP) TERHADAP KUALITAS SISTEM INFORMASI AKUNTANSI DAN KINERJA INDIVIDU KARYAWAN PADA PT. PLN (PERSERO) UNIT PENGATUR BEBAN SUMBAGSEL

Dengan Penelaah sebagai berikut :

NO	NAMA	TANDA TANGAN PEMBIMBING / PENELAAH	SARAN / PERBAIKAN
1	H. M. Basyaruddin , R, S.E, Ak, M.Si	1 	1  <i>ditolak up</i>
2	M. Orba Kurniawan, S.E, S.H., M.Si	2 	
3	Mizan, S.E., M.Si, Ak	3 	

Hasil Seminar :

1. Disetujui tanpa perbaikan
2. Disetujui dengan perbaikan
3. Ditolak/ubah materi UP/Seminar UP kembali

ditetapkan : di Palembang  
tanggal : 18 Nopember 2016

a.n Dekan  
Ketua Program Studi Akuntansi,



Betri, S.E, AK, M.Si, CA

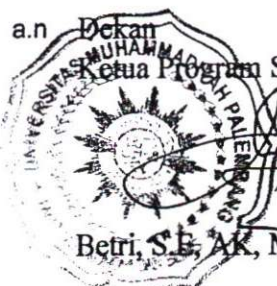


# DAFTAR HADIR SEMINAR USULAN PENELITIAN MAHASISWA PROGRAM STUDI AKUNTANSI PERIODE GANJIL 2016-2017

Nama : SATRIO JATMIKO  
 NIM : 222012399  
 Program Studi : AKUNTANSI  
 Hari / Tanggal : SENIN / 21 Nopember 2016  
 Pukul : 10.00 WIB  
 Judul : PENGARUH IMPLEMENTASI ENTERPRISE RESOURCES PLANNING (ERP) TERHADAP KUALITAS SISTEM INFORMASI AKUNTANSI DAN KINERJA INDIVIDU KARYAWAN PADA PT. PLN (PERSERO)UNIT PENGATUR BEBAN SUMBAGSEL

NO	NAMA	NIM	TANDA TANGAN	
1	Sepni Indah Wahyuni	22 2013 339	1	
2	Devriyani	22 2013 347		2
3	Ela Anggerani	22 2013 182	3	
4	Reni Oktaviani	22 2013 160		4
5	Lisa Indah Sari	22 2013 386	5	
6	Utari Saftarina	22 2013 379		6
7	Suci Sumanti	22 2013 372	7	
8	Riedko Saputra	22 2012 149		8
9	Alpahut	22 2013 421	9	
10	RA DEKARIA DEKARIANI	22 2013 464		10
11	Herby Aziz W	22 2013 455	11	
12	Adras Akbar	22 2013 220		12
13	Icha Andie	22 2013 255	13	
14	Shanne Virsa Valentina	22 2013 301		14
15	Septian Atief Prasetyo	22 2013 273	15	

ditetapkan : di Palembang  
 tanggal : 18 Nopember 2016

a.n Dekan  
 Ketua Program Studi Akuntansi,  
  
 Betri, S.E, AK, M.Si.,CA



بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

### KARTU AKTIVITAS BIMBINGAN SKRIPS

NAMA MAHASISWA : <b>Satrio Jatmiko</b>	PEMBIMBING
NIM : <b>22 2012 399</b>	KETUA <b>H.M Basyaruddin R, S.E., Ak., M.Si., CA</b>
PROGRAM STUDI : <b>Akuntansi</b>	ANGGOTA :
JUDUL SKRIPSI	<b>PENGARUH IMPLEMENTASI ENTERPRISE RESOURCES PLANNING (ERP) TERHADAP KUALITAS SISTEM INFORMASI AKUNTANSI DAN KINERJA INDIVIDU KARYAWAN PADA PT PLN (PERSEKO) UNIT PENYALURAN DAN PUSAT PENGATUR BEBAN (UP3B) SUMBAGSEL</b>

NO.	TGL/BL/TH KONSULTASI	MATERI YANG DIBAHAS	PARAF PEMBIMBING		KETERANGAN
			KETUA	ANGGOTA	
1	26/1-17	Mab 1-IV	<i>[Signature]</i>		<i>[Signature]</i>
2					<i>[Signature]</i>
3	3/2-17	KABV & abla	<i>[Signature]</i>		<i>[Signature]</i>
4					
5					
6		<i>Aku. Utk dapat diproses kompres</i>			
7					
8					
9					
10					
11					
12					
13					
14					
15					
16					

**CATATAN :**

Mahasiswa diberikan waktu menyelesaikan skripsi 6 bulan terhitung sejak tanggal ditetapkan

Dikeluarkan di : Palembang

Pada tanggal : 31 Feb / 2017

a.n. Dekan

Program Studi:

**Betri Sirajuddin, S.E., M.Si., Ak., CA**





UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI

LABORATORIUM KOMPUTER



# SERTIFIKAT

Nomor : 0105 / PAK / LAB.. FE UMP / VIII / 2013

## Diberikan Kepada :

**N a m a** : SATRIO JATMIKO  
**N i m** : 222012399  
**Tempat Lahir** : PALEMBANG  
**Tanggal Lahir** : 15 SEPTEMBER 1994  
**Nilai** : 

68,35	B	MEMJASKAN
-------	---	-----------

**Peserta Pelatihan Komputer Windows, Microsoft Word dan Microsoft Excel yang dilaksanakan dari bulan Maret 2012 sampai dengan bulan Juni 2012 (14 Kali: 28 Jam) bertempat di Laboratorium Komputer Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Palembang**

Palembang Desember 2013

Dekan



M. Taufiq Syamsuddin., S.E.,Ak.,MSi



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG



LABORATORIUM KOMPUTER

# SERTIFIKAT

Nomor : 263/PAK / LAB.. FE UMP / II/ 2015

**Diberikan Kepada :**

Nama : SATRIO JATMIKO

Nim : 222012399

Tempat Lahir : PALEMBANG

Tanggal Lahir : 15 SEPTEMBER 1994

Nilai : 

85	A	SANGAT MEMUASKAN
----	---	------------------

Peserta Pelatihan Komputer Akuntansi : GENERAL LEDGER EXCEL DAN MYOB FOR ACCOUNTING, yang dilaksanakan dari bulan September 2014 sampai dengan bulan Desember 2014 (14 Kali: 28 Jam) bertempat di Laboratorium Komputer Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.



Palembang Februari 2015

Dekan

Fauzi Ridwan, SE., MM

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG



*Unggul dan Islami*

# Sertifikat

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

DIBERIKAN KEPADA :

NAMA : SATRIO JATMIKO  
NIM : 222012399  
PROGRAM STUDI : Akuntansi

Yang dinyatakan HAFAL / TAHFIDZ (23) Surat Juz Amma  
di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang

Palembang, 18/٢٠١٦/مارس  
an. Dekan

Wakil Dekan IV



Drs. Antoni, M.H.I.



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG  
LEMBAGA BAHASA

Jalan Jenderal Ahmad Yani 13 Ulu Palembang 30263

Telp. (0711) 512637 - Fax. (0711) 512637

email. [lembagabahasaump@yahoo.co.id](mailto:lembagabahasaump@yahoo.co.id)



TEST OF ENGLISH ABILITY SCORE RECORD

Name : Satrio Jatmiko  
Place/Date of Birth : Palembang, September 15th 1994  
Test Times Taken : +1  
Test Date : May, 26th 2016

Scaled Score

Listening Comprehension : 42  
Structure Grammar : 39  
Reading Comprehension : 40  
OVERALL SCORE : 403

Palembang, May, 30th 2016

Chairperson of Language Laboratory

Rini Susanti, S.Pd., M.A

No. 376/TEA FE/LB/UMP/V/2016

NBM/NIDN. 1164932/0210098402

**DATA ORDINAL VARIABEL ERP**

No. Resp	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	Jumlah Skor
1	4	4	4	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	49
2	5	5	5	2	5	5	4	5	5	5	5	5	5	61
3	5	5	4	3	4	4	4	5	4	3	4	4	5	54
4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	49
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
6	4	5	4	2	4	4	4	5	4	4	5	4	4	53
7	4	4	3	3	3	3	3	4	4	2	3	3	3	42
8	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	62
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
10	5	5	4	3	5	4	4	5	4	4	4	4	4	55
11	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	47
12	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	50
13	4	4	3	4	4	4	3	5	3	3	4	4	4	49
14	5	5	5	3	5	3	4	5	4	4	4	4	4	55
15	4	4	4	3	3	4	4	4	5	4	4	4	3	50
16	4	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	52
17	4	5	4	3	5	4	4	5	4	3	5	4	4	54
18	4	5	5	3	4	4	4	5	4	4	5	5	4	56
19	5	5	4	2	4	4	4	5	4	3	5	4	5	54
20	5	5	4	3	5	4	4	4	4	3	5	5	4	55
21	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	51
22	4	5	4	2	4	4	4	5	4	3	5	5	4	53
23	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	54
24	5	5	4	2	5	3	4	5	4	3	5	4	5	54
25	5	5	4	2	5	3	4	5	5	2	4	5	5	54
26	5	5	4	3	5	5	5	5	5	3	4	4	5	58
27	4	4	4	2	4	4	4	5	4	4	4	4	5	52
28	4	4	4	2	4	4	4	5	4	4	5	4	5	53
29	5	5	5	3	4	3	4	5	4	3	4	5	4	54
30	5	4	5	3	5	5	5	5	5	3	4	4	5	58
31	5	5	5	2	5	5	5	5	5	3	5	5	5	60
32	5	5	4	2	4	4	4	4	4	4	4	5	5	54
33	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	5	5	5	61
34	5	5	4	2	4	4	4	5	4	3	5	4	5	54
35	4	5	4	3	5	4	4	4	4	4	4	5	4	54
36	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	54
<b>Σ</b>	<b>161</b>	<b>166</b>	<b>151</b>	<b>98</b>	<b>155</b>	<b>144</b>	<b>146</b>	<b>166</b>	<b>148</b>	<b>128</b>	<b>156</b>	<b>153</b>	<b>157</b>	<b>1929</b>

**DATA ORDINAL VARIABEL KUALITAS SIA**

Resp	Jumlah Butir Pertanyaan												Jumlah Skor
	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	Y1.9	Y1.10	Y1.11	Y1.12	
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
3	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	54
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
7	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	47
8	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	52
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
10	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	51
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
14	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	55
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
16	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	52
17	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	58
18	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	55
19	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	55
20	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	55
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
22	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	54
23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
24	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	57
25	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	56
26	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	56
27	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	53
28	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	54
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
30	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	58
31	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	56
32	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	58
33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	59
34	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	56
35	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	57
36	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	58
<b>∑</b>	<b>168</b>	<b>163</b>	<b>161</b>	<b>159</b>	<b>161</b>	<b>161</b>	<b>168</b>	<b>158</b>	<b>166</b>	<b>161</b>	<b>159</b>	<b>165</b>	<b>1950</b>



**DATA ORDINAL VARIABEL KINERJA INDIVIDU KARYAWAN**

No. Resp.	Jumlah Butir Pertanyaan										Jumlah Skor
	Y2.1	Y2.2	Y2.3	Y2.4	Y2.5	Y2.6	Y2.7	Y2.8	Y2.9	Y2.10	
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
3	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	47
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
10	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	42
11	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
14	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	43
15	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
17	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	47
18	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	48
19	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	43
20	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	47
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
22	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	44
23	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	44
24	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	46
25	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	44
26	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	48
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
28	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	43
29	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	43
30	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	44
31	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	47
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
33	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	46
34	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	44
35	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	44
36	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	47
<b>Σ</b>	<b>158</b>	<b>149</b>	<b>157</b>	<b>153</b>	<b>157</b>	<b>163</b>	<b>157</b>	<b>155</b>	<b>158</b>	<b>162</b>	<b>1569</b>

**HASIL TRANSFORMASI DATA ORDINAL KE INTERVAL**  
**VARIABEL ERP**

RESP	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	Jumlah
1	3.36	3.14	3.48	3.64	3.18	3.87	3.36	3.39	1.62	4.03	3.29	3.72	3.56	43.66
2	4.91	4.70	4.95	2.41	4.56	3.75	3.36	4.85	4.84	4.72	4.70	3.91	4.05	55.72
3	4.91	4.70	3.48	3.64	3.18	3.87	3.36	4.85	3.39	4.72	3.29	3.72	4.05	51.18
4	3.36	3.14	3.48	1.00	3.18	3.87	3.36	3.39	3.39	4.03	3.29	3.72	3.56	42.78
5	3.36	3.14	3.48	4.72	3.18	3.87	3.36	3.39	3.39	4.03	3.29	3.72	3.56	46.50
6	3.36	4.70	3.48	2.41	3.18	3.87	3.36	4.85	3.39	4.03	4.70	3.72	3.56	48.63
7	3.36	3.14	2.00	3.64	1.91	2.31	1.61	3.39	3.39	1.72	2.00	2.18	2.18	32.83
8	4.91	4.70	4.95	2.41	4.56	3.75	4.91	4.85	4.84	4.72	4.70	3.91	4.05	57.27
9	3.36	3.14	3.48	4.72	3.18	3.87	3.36	3.39	3.39	4.03	3.29	3.72	3.56	46.50
10	4.91	4.70	3.48	3.64	4.56	3.87	3.36	4.85	3.39	4.03	3.29	3.72	3.56	51.38
11	3.36	3.14	3.48	4.72	3.18	2.31	1.61	3.39	2.06	3.75	2.00	3.72	3.56	40.28
12	3.36	3.14	3.48	2.41	3.18	3.87	3.36	3.39	3.39	4.03	3.29	3.72	3.56	44.20
13	3.36	3.14	2.00	4.72	3.18	3.87	1.61	4.85	2.06	2.73	3.29	3.72	3.56	42.10
14	4.91	4.70	4.95	3.64	4.56	2.31	3.36	4.85	3.39	4.03	3.29	3.72	3.56	51.29
15	3.36	3.14	3.48	3.64	1.91	3.87	3.36	3.39	4.84	4.03	3.29	3.72	2.18	44.23
16	3.36	4.70	4.95	3.64	3.18	3.87	3.36	3.39	3.39	4.03	3.29	2.18	3.56	46.92
17	3.36	4.70	3.48	3.64	4.56	3.87	3.36	4.85	3.39	2.67	4.70	3.72	3.56	49.88
18	3.36	4.70	4.95	3.64	3.18	3.87	3.36	4.85	3.39	4.03	4.70	3.91	3.56	51.51
19	4.91	4.70	3.48	2.41	3.18	3.87	3.36	4.85	3.39	2.67	4.70	3.72	4.05	49.31
20	4.91	4.70	3.48	3.64	4.56	3.87	3.36	3.39	3.39	2.67	4.70	3.91	3.56	50.15
21	3.36	3.14	3.48	3.64	3.18	3.87	3.36	3.39	3.39	4.03	3.29	3.72	3.56	45.42
22	3.36	4.70	3.48	2.41	3.18	3.87	3.36	4.85	3.39	2.67	4.70	3.91	3.56	47.46
23	3.36	3.14	3.48	4.72	3.18	3.87	3.36	4.85	3.39	4.03	4.70	3.72	3.56	49.37
24	4.91	4.70	3.48	2.41	4.56	2.31	3.36	4.85	3.39	2.67	4.70	3.72	4.05	49.13
25	4.91	4.70	3.48	2.41	4.56	2.31	3.36	4.85	4.84	1.72	3.29	3.91	4.05	48.41
26	4.91	4.70	3.48	3.64	4.56	3.75	4.91	4.85	4.84	2.67	3.29	3.72	4.05	53.39
27	3.36	3.14	3.48	2.41	3.18	3.87	3.36	4.85	3.39	4.03	3.29	3.72	4.05	46.15
28	3.36	3.14	3.48	2.41	3.18	3.87	3.36	4.85	3.39	4.03	4.70	3.72	4.05	47.55
29	4.91	4.70	4.95	3.64	3.18	2.31	3.36	4.85	3.39	2.67	3.29	3.91	3.56	48.74
30	4.91	3.14	4.95	3.64	4.56	3.75	4.91	4.85	4.84	2.67	3.29	3.72	4.05	53.30
31	4.91	4.70	4.95	2.41	4.56	3.75	4.91	4.85	4.84	2.67	4.70	3.91	4.05	55.23
32	4.91	4.70	3.48	2.41	3.18	3.87	3.36	3.39	3.39	4.03	3.29	3.91	4.05	47.98
33	4.91	4.70	4.95	3.64	4.56	3.75	4.91	4.85	4.84	2.67	4.70	3.91	4.05	56.45
34	4.91	4.70	3.48	2.41	3.18	3.87	3.36	4.85	3.39	2.67	4.70	3.72	4.05	49.31
35	3.36	4.70	3.48	3.64	4.56	3.87	3.36	3.39	3.39	4.03	3.29	3.91	3.56	48.56
36	4.91	4.70	3.48	3.64	3.18	3.87	3.36	3.39	3.39	4.03	3.29	3.72	4.05	49.02
Σ	147.4	147.4	135.6	117.8	130.0	129.3	123.6	154.3	129.1	125.9	135.6	132.8	132.8	1741.8

VARIABEL KUALITAS SIA

RESP.	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	Y1.9	Y1.10	Y1.11	Y1.12	Jumlah
1	3.04	3.30	3.36	3.45	3.36	3.36	3.04	3.51	3.14	3.36	3.47	3.19	39.59
2	4.62	4.83	4.91	5.00	4.91	4.91	4.62	5.05	4.70	4.91	5.00	4.74	58.24
3	4.62	4.83	3.36	5.00	3.36	3.36	4.62	3.51	3.14	4.91	5.00	3.19	48.92
4	3.04	3.30	3.36	3.45	3.36	3.36	3.04	3.51	3.14	3.36	3.47	3.19	39.59
5	3.04	3.30	3.36	3.45	3.36	3.36	3.04	3.51	3.14	3.36	3.47	3.19	39.59
6	4.62	4.83	4.91	5.00	4.91	4.91	4.62	5.05	4.70	4.91	5.00	4.74	58.24
7	3.04	3.30	3.36	1.61	3.36	3.36	3.04	3.51	3.14	3.36	3.47	3.19	37.75
8	4.62	3.30	4.91	3.45	3.36	3.36	3.04	3.51	4.70	4.91	3.47	3.19	45.84
9	3.04	3.30	3.36	3.45	3.36	3.36	3.04	3.51	3.14	3.36	3.47	3.19	39.59
10	4.62	3.30	4.91	3.45	3.36	3.36	3.04	3.51	3.14	3.36	3.47	4.74	44.28
11	3.04	3.30	3.36	3.45	3.36	3.36	3.04	3.51	3.14	3.36	3.47	3.19	39.59
12	3.04	3.30	3.36	3.45	3.36	3.36	3.04	3.51	3.14	3.36	3.47	3.19	39.59
13	3.04	3.30	3.36	3.45	3.36	3.36	3.04	3.51	3.14	3.36	3.47	3.19	39.59
14	3.04	4.83	3.36	5.00	4.91	4.91	4.62	5.05	4.70	3.36	3.47	3.19	50.46
15	4.62	4.83	4.91	5.00	4.91	4.91	4.62	5.05	4.70	4.91	5.00	4.74	58.24
16	3.04	3.30	3.36	3.45	4.91	4.91	4.62	3.51	4.70	3.36	3.47	3.19	45.84
17	4.62	4.83	3.36	5.00	4.91	4.91	4.62	5.05	3.14	4.91	5.00	4.74	55.12
18	4.62	4.83	4.91	3.45	4.91	3.36	4.62	3.51	4.70	3.36	5.00	3.19	50.48
19	4.62	4.83	3.36	3.45	3.36	4.91	4.62	3.51	4.70	4.91	3.47	4.74	50.51
20	4.62	4.83	4.91	3.45	3.36	4.91	4.62	3.51	3.14	4.91	5.00	3.19	50.47
21	3.04	3.30	3.36	3.45	3.36	3.36	3.04	3.51	3.14	3.36	3.47	3.19	39.59
22	4.62	4.83	3.36	5.00	3.36	4.91	3.04	3.51	4.70	3.36	3.47	4.74	48.93
23	4.62	4.83	4.91	5.00	4.91	4.91	4.62	5.05	4.70	4.91	5.00	4.74	58.24
24	4.62	4.83	3.36	5.00	4.91	3.36	4.62	5.05	4.70	4.91	3.47	4.74	53.60
25	4.62	3.30	3.36	3.45	4.91	4.91	4.62	3.51	4.70	4.91	5.00	4.74	52.06
26	4.62	4.83	3.36	5.00	4.91	3.36	4.62	5.05	3.14	4.91	3.47	4.74	52.04
27	3.04	3.30	4.91	3.45	3.36	4.91	4.62	3.51	4.70	3.36	3.47	4.74	47.39
28	4.62	3.30	3.36	3.45	4.91	3.36	4.62	3.51	4.70	4.91	3.47	4.74	48.98
29	4.62	4.83	4.91	5.00	4.91	4.91	4.62	5.05	4.70	4.91	5.00	4.74	58.24
30	4.62	3.30	4.91	5.00	4.91	3.36	4.62	5.05	4.70	4.91	5.00	4.74	55.16
31	4.62	4.83	4.91	3.45	4.91	4.91	4.62	3.51	4.70	3.36	3.47	4.74	52.06
32	4.62	4.83	4.91	5.00	3.36	4.91	4.62	5.05	4.70	3.36	5.00	4.74	55.13
33	4.62	4.83	4.91	5.00	4.91	4.91	4.62	5.05	4.70	4.91	3.47	4.74	56.70
34	4.62	3.30	4.91	3.45	4.91	3.36	4.62	3.51	4.70	4.91	5.00	4.74	52.06
35	4.62	4.83	4.91	5.00	3.36	3.36	4.62	5.05	4.70	3.36	5.00	4.74	53.58
36	4.62	4.83	4.91	5.00	3.36	4.91	4.62	5.05	4.70	3.36	5.00	4.74	55.13
Σ	147.4	147.9	147.4	147.2	147.4	147.4	147.4	147.9	147.4	147.4	147.9	147.4	1770.4

VARIABEL KINERJA KARYAWAN

RESP.	Y2.1	Y2.2	Y2.3	Y2.4	Y2.5	Y2.6	Y2.7	Y2.8	Y2.9	Y2.10	Jumlah
1	3.51	3.55	3.36	3.47	3.36	3.36	3.04	3.06	3.14	3.36	33.22
2	5.05	5.13	4.91	4.96	4.91	4.91	4.62	5.05	4.70	4.91	49.17
3	5.05	3.55	3.36	4.96	3.36	3.36	4.62	3.06	3.14	4.91	39.39
4	3.51	3.55	3.36	3.47	3.36	3.36	3.04	3.06	3.14	3.36	33.22
5	3.51	3.55	3.36	3.47	3.36	3.36	3.04	3.06	3.14	3.36	33.22
6	5.05	5.13	4.91	4.96	4.91	4.91	4.62	5.05	4.70	4.91	49.17
7	3.51	3.55	3.36	1.97	3.36	3.36	3.04	3.06	3.14	3.36	31.73
8	3.51	3.55	4.91	3.47	3.36	3.36	3.04	3.06	4.70	4.91	37.89
9	3.51	3.55	3.36	3.47	3.36	3.36	3.04	3.06	3.14	3.36	33.22
10	3.51	3.55	4.91	3.47	3.36	3.36	3.04	3.06	3.14	3.36	34.77
11	3.51	1.84	3.36	3.47	3.36	3.36	3.04	3.06	3.14	3.36	31.51
12	3.51	3.55	3.36	3.47	3.36	3.36	3.04	3.06	3.14	3.36	33.22
13	3.51	3.55	3.36	3.47	3.36	3.36	3.04	3.06	3.14	3.36	33.22
14	3.51	3.55	3.36	4.96	4.91	4.91	4.62	5.05	4.70	3.36	42.96
15	3.51	5.13	4.91	4.96	4.91	4.91	4.62	5.05	4.70	4.91	47.63
16	3.51	3.55	3.36	3.47	4.91	4.91	4.62	3.06	4.70	3.36	39.47
17	5.05	3.55	3.36	4.96	4.91	4.91	4.62	5.05	3.14	4.91	44.48
18	5.05	3.55	4.91	3.47	4.91	3.36	4.62	3.06	4.70	3.36	41.01
19	5.05	3.55	3.36	3.47	3.36	4.91	4.62	3.06	4.70	4.91	41.01
20	5.05	3.55	4.91	3.47	3.36	4.91	4.62	3.06	3.14	4.91	40.99
21	3.51	3.55	3.36	3.47	3.36	3.36	3.04	3.06	3.14	3.36	33.22
22	3.51	3.55	3.36	4.96	3.36	4.91	3.04	3.06	4.70	3.36	37.83
23	3.51	3.55	4.91	4.96	4.91	4.91	4.62	5.05	4.70	4.91	46.06
24	5.05	3.55	3.36	4.96	4.91	3.36	4.62	5.05	4.70	4.91	44.50
25	5.05	3.55	3.36	3.47	4.91	4.91	4.62	3.06	4.70	4.91	42.56
26	3.51	5.13	3.36	4.96	4.91	3.36	4.62	5.05	3.14	4.91	42.97
27	3.51	3.55	4.91	3.47	3.36	4.91	4.62	3.06	4.70	3.36	39.47
28	5.05	3.55	3.36	3.47	4.91	3.36	4.62	3.06	4.70	4.91	41.01
29	3.51	3.55	4.91	4.96	4.91	4.91	4.62	5.05	4.70	4.91	46.06
30	3.51	3.55	4.91	4.96	4.91	3.36	4.62	5.05	4.70	4.91	44.51
31	5.05	3.55	4.91	3.47	4.91	4.91	4.62	3.06	4.70	3.36	42.56
32	3.51	3.55	4.91	4.96	3.36	4.91	4.62	5.05	4.70	3.36	42.96
33	5.05	5.13	4.91	4.96	4.91	4.91	4.62	5.05	4.70	4.91	49.17
34	3.51	3.55	4.91	3.47	4.91	3.36	4.62	3.06	4.70	4.91	41.02
35	5.05	3.55	4.91	4.96	3.36	3.36	4.62	5.05	4.70	3.36	42.94
36	5.05	5.13	4.91	4.96	3.36	4.91	4.62	5.05	4.70	3.36	46.07
Σ	147.9	135.6	147.4	147.2	147.4	147.4	147.4	138.0	147.4	147.4	1453.4

**LAMPIRAN HASIL OLAH DATA VARIABEL X DAN Y<sub>1</sub>**

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	ERP <sup>b</sup>		Enter

a. Dependent Variable: KualitasSIA

b. All requested variables entered.

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.624 <sup>a</sup>	.390	.372	5.36519

a. Predictors: (Constant), ERP

b. Dependent Variable: KualitasSIA

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

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	625.213	1	625.213	21.720	.000 <sup>b</sup>
	Residual	978.700	34	28.785		
	Total	1603.913	35			

a. Dependent Variable: KualitasSIA

b. Predictors: (Constant), ERP

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.791	7.645		1.804	.080
	ERP	.850	.182	.624	4.660	.000

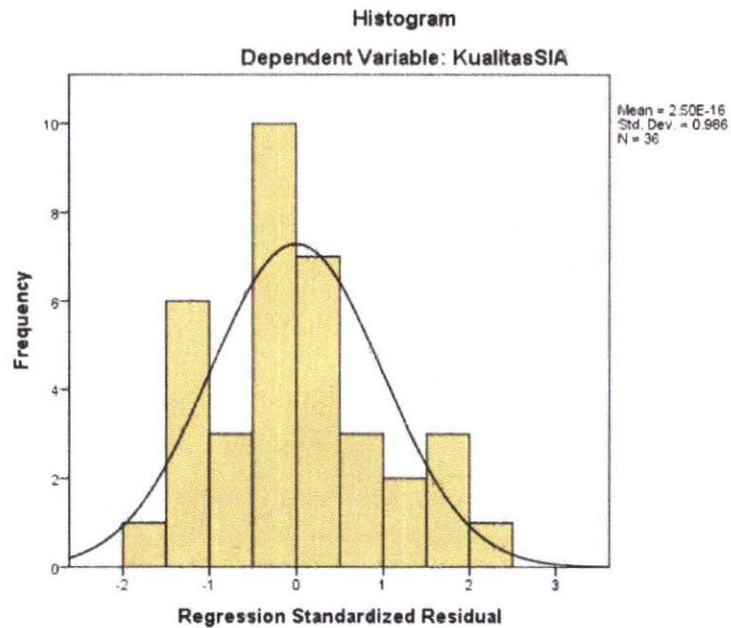
a. Dependent Variable: KualitasSIA

Residuals Statistics<sup>a</sup>

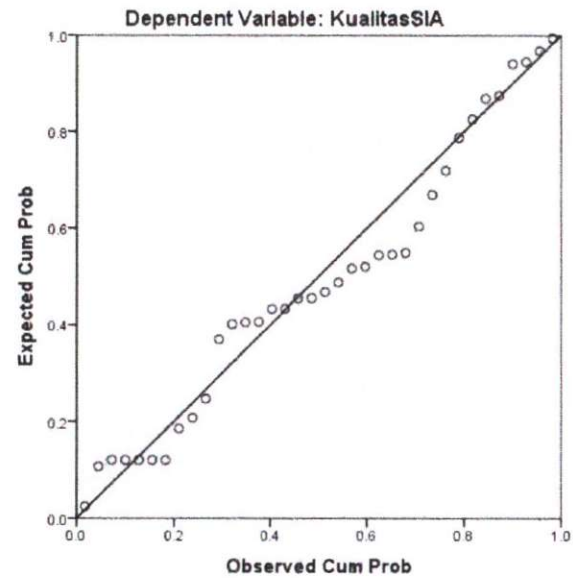
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	37.1548	56.4315	49.1765	4.22649	36
Residual	-10.59502	13.35435	.00000	5.28799	36
Std. Predicted Value	-2.844	1.717	.000	1.000	36
Std. Residual	-1.975	2.489	.000	.986	36

a. Dependent Variable: KualitasSIA

## Charts



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



**LAMPIRAN HASIL OLAH DATA VARIABEL X DAN Y<sub>2</sub>**

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	ERP <sup>b</sup>		Enter

- a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
 b. All requested variables entered.

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.631 <sup>a</sup>	.398	.380	4.26950

- a. Predictors: (Constant), ERP  
 b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	409.644	1	409.644	22.473	.000 <sup>b</sup>
	Residual	619.773	34	18.229		
	Total	1029.416	35			

- a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
 b. Predictors: (Constant), ERP

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.730	6.084		1.928	.062
	ERP	.688	.145	.631	4.741	.000

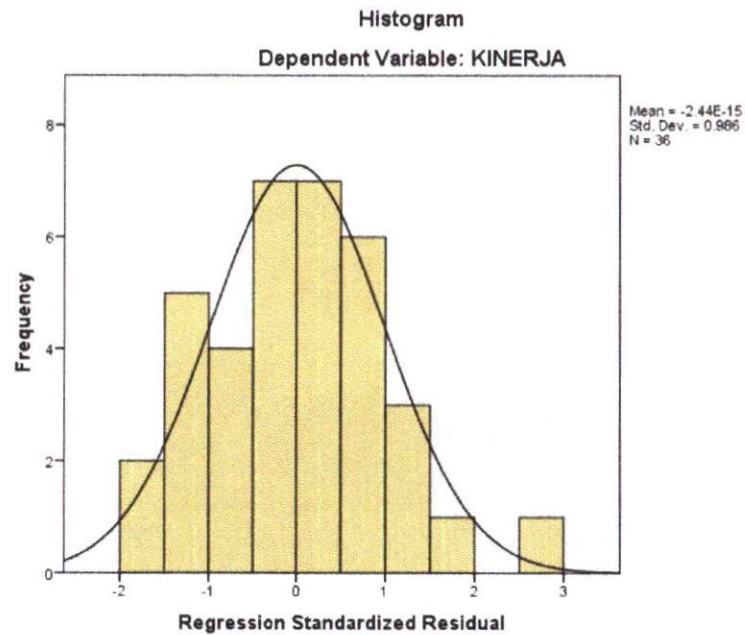
- a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Residuals Statistics<sup>a</sup>

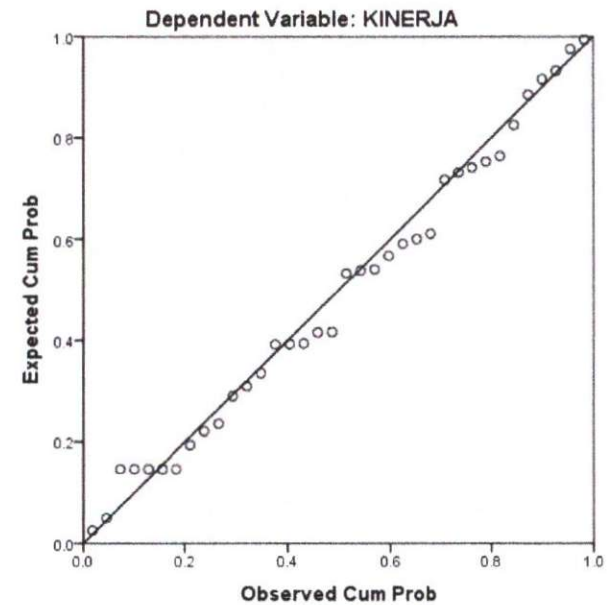
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	30.6412	46.2447	40.3722	3.42113	36
Residual	-8.35795	10.73716	.00000	4.20806	36
Std. Predicted Value	-2.844	1.717	.000	1.000	36
Std. Residual	-1.958	2.515	.000	.986	36

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

## Charts



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual





## **BIODATA PENULIS**

Nama : Satrio Jatmiko  
NIM : 222012399  
Tempat/ Tanggal Lahir : Palembang, 15 September 1994  
Jenis Kelamin : Laki-laki  
Alamat : Jl. Cengkeh 4 Blok M. 19 Komp. Pusri Sako, Perumnas  
Palembang. Kode Pos : 30163  
Orang Tua :  
• Ayah : Irwansyah  
• Ibu : Syarifah  
Pekerjaan Orang tua:  
• Ayah : Wiraswasta  
• Ibu : Wirausaha  
No. Hp : 089658507352  
Email : satriojatmiko1994@yahoo.com  
satriojatmiko399@gmail.com