

**Pengaruh Stres Kerja, Penggunaan Teknologi Informasi
Dan Kepercayaan Atas Sistem Informasi Akuntansi
Terhadap Kinerja Karyawan**
(Studi Empiris Pada Seluruh OPD Di Kota Solok)

SKRIPSI

*“Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk
Memperoleh Gelar Sarjana Akuntansi”*



**PROGRAM STUDI AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MAHAPUTRA MUHAMMAD YAMIN
SOLOK
2021**



UNIVERSITAS MAHAPUTRA MUHAMMAD YAMIN
FAKULTAS EKONOMI

Jln. Jenderal Sudirman No. 06 Kota Solok Telp. 0755-20565
Jln. Tembok, Ampang Kualo, Nan Balimo, Kota Solok Telp. 0755-20127
Website : www.ummy.ac.id, email : fe.ummysolok@gmail.com

LEMBARAN PENGESAHAN SKRIPSI

Fakultas Ekonomi Universitas Mahaputra Muhammad Yamin mengesahkan Skripsi Mahasiswa dengan judul :

**PENGARUH STRES KERJA, PENGGUNAAN TEKNOLOGI INFORMASI
DAN KEPERCAYAAN ATAS SISTEM INFORMASI AKUNTANSI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN**
(Studi Empiris Pada Seluruh OPD Di Kota Solok)

Diajukan oleh :

WAHYU ILAHI
NIM: 171000462201039

Telah disetujui dan memenuhi ketentuan penulisan skripsi yang ditetapkan oleh Fakultas Ekonomi Universitas Mahaputra Muhammad Yamin

Pembimbing I

WITRA MAISON, S.E., M.Si.
NIDN. 1022026304

Pembimbing II

JUITA SUKRAINI, S.E., M.Si.
NIDN. 1017116201

Diketahui Oleh :
Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Mahaputra Muhammad Yamin Solok

JUITA SUKRAINI, S.E., M.Si.
NIDN. 1017116201



UNIVERSITAS MAHAPUTRA MUHAMMAD YAMIN
FAKULTAS EKONOMI

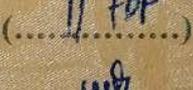
Jln. Jenderal Sudirman No. 06 Kota Solok Telp. 0755-20565
Jln. Tembok, Ampang Kualo, Nan Balimo, Kota Solok Telp. 0755-20127
Website : www.ummy.ac.id, email : fe.ummysolok@gmail.com

LEMBARAN PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN

Nama Penyusun : Wahyu Ilahi
NIM : 171000462201039
Fakultas / Jurusan : Ekonomi / Akuntansi
Judul Skripsi : Pengaruh Stres Kerja, Penggunaan Teknologi Informasi Dan Kepercayaan Atas Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan (*Studi Empiris Pada Seluruh OPD Di Kota Solok*)

Skripsi ini telah diuji dan dipertahankan didepan sidang Tim Penguji komprehensif Fakultas Ekonomi Universitas Mahaputera Muhammad Yamin dan dinyatakan **LULUS** pada tanggal 20 September 2021, serta skripsi sesuai dengan penulisan yang disarankan oleh Tim Penguji pada Ujian Komprehensif.

Menyetujui Tim Penguji:

1. Ketua : WITRA MAISON, S.E., M.Si.
NIDN. 1022026304 
2. Sekretaris : JUITA SUKRAINI, S.E., M.Si.
NIDN. 1017116201 
3. Anggota : RITA DWI PUTRI, S.E., M.Si.
NIDN. 1013088402 
4. Anggota : Dr. LILI WAHYUNI, S.E., M.Si.
NIDN. 1008017801 
5. Anggota : Dr. SISKA YULIA DEFITRI, S.E., M.Si.
NIDN. 1023078301 

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : **WAHYU ILAHI**
NIM : **171000462201039**
Fakultas : **EKONOMI**
Program Studi : **AKUNTANSI**

Menyatakan bahwa :

1. Sesungguhnya skripsi yang saya susun merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam skripsi yang saya peroleh dari hasil karya tulis orang lain, telah saya tuliskan sumbernya dengan jelas sesuai kaidah penulisan ilmiah.
2. Jika dalam pembuatan skripsi ini secara keseluruhan terbukti dibuatkan orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi yang akan diberikan akademik, berupa pembatalan skripsi dan mengulang penelitian serta mengajukan judul yang baru.

Demikianlah surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun.

Solok, 20 September 2021
Saya yang menyatakan



WAHYU ILAHI
NIM: 171000462201039

PERSEMBAHAN SKRIPSI

Dengan mengucapkan rasa syukur kepada Allah SWT, skripsi ini saya persembahkan kepada:

1. Allah SWT, yang telah memberikan kekuatan, petunjuk, dan hidayah-Nya, sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini.
2. Orang tua saya yaitu Bapak Syahrial dan Ibu Asma yang selalu memberi semangat dalam menyelesaikan skripsi ini.
3. Dosen Pembimbing I saya Bapak Witra Maison, S.E., M.Si, yang telah meluangkan waktu, tenaga dan pikiran serta ilmunya juga untuk membantu saya dalam menulis skripsi ini.
4. Dosen Pembimbing II saya Ibu Juita Sukraini, S.E., M.Si, selaku Dosen Pembimbing II yang telah meluangkan waktu, tenaga dan pikiran. Dan juga sudah sangat sabar sekali dalam membimbing penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini hingga selesai.
5. Almamater saya yaitu Jurusan Akuntansi, Fakultas Ekonomi, Universitas Mahaputra Muhammad Yamin yang saya banggakan dan cintai.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Stres Kerja, Penggunaan Teknologi Informasi dan Kepercayaan atas Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini memakai metode kuantitatif dengan menggunakan pendekatan yang bersifat sebab-akibat (kausal) atau penelitian asosiatif, yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar variabel baik mempengaruhi atau dipengaruhi.

Hasil penelitian menunjukkan tidak terdapat pengaruh atau hubungan antara variabel bebas Stres Kerja (X1) dengan variabel terikat Kinerja Karyawan (Y). Untuk Penggunaan Teknologi Informasi (X2) terdapat pengaruh atau hubungan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Untuk Kepercayaan atas Sistem Informasi Akuntansi (X3) tidak terdapat pengaruh atau hubungan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan uji F secara simultan terdapat pengaruh atau hubungan yang signifikan antara Stres Kerja (X1), Penggunaan Teknologi Informasi (X2) dan Kepercayaan atas Sistem Informasi Akuntansi (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Kata Kunci : Stres Kerja, Penggunaan Teknologi Informasi, Kepercayaan atas Sistem Informasi Akuntansi.

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of work stress, use of information technology and trust in accounting information systems on employee performance. This study uses a quantitative method using a causal approach or associative research, which aims to determine the relationship between variables, either influencing or being influenced.

The results showed that there was no influence or relationship between the independent variable Job Stress (X1) and the dependent variable Employee Performance (Y). For the use of Information Technology (X2) there is an influence or relationship on Employee Performance (Y). For Trust in Accounting Information Systems (X3) there is no influence or relationship on Employee Performance (Y). Based on the F test simultaneously there is a significant effect or relationship between Job Stress (X1), Use of Information Technology (X2) and Trust in Accounting Information Systems (X3) on Employee Performance (Y).

Keywords: Job Stress, Use of Information Technology, Trust in Accounting Information Systems.

KATA PENGANTAR



(Dengan menyebut nama Allah yang Maha Pengasih Lagi Maha Penyayang)

Dengan mengucapkan puji dan syukur penulis sampaikan kepada Allah SWT, atas segala rahmat dan karunia serta petunjuk-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul **“Pengaruh Stres Kerja, Penggunaan Teknologi Informasi dan Kepercayaan Atas Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris pada seluruh OPD di Kota Solok)”**. Salawat dan salam tercurah kepada Rasulullah SAW yang telah menuntun umatnya dengan segala ilmu dan ajarannya.

Penulisan skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Akuntansi pada Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Mahaputra Muhammad Yamin Solok. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, mengingat keterbatasan kemampuan, pengetahuan, dan pengalaman penulis yang masih terbatas. Namun, usaha yang semaksimal mungkin telah penulis lakukan dengan ilmu yang penulis dapat dan bantuan dari berbagai pihak yang telah membantu penulis dalam pembuatan skripsi ini.

Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya pada semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini baik secara moril maupun materil, khususnya kepada :

1. Allah SWT yang telah memberikan Petunjuk, Hidayah dan Karunia-Nya, sehingga saya bisa menulis skripsi ini sampai selesai.

2. Kedua orang tua saya sendiri yang selalu memberikan dukungan moril maupun materil dan tentunya doa yang tiada henti kepada saya.
3. Keluarga besar yang selalu memberi support dan dukungan sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini
4. Prof. Dr. Ir. Syahro Ali Akbar, M.P, selaku Rektor Universitas Mahaputra Muhammad Yamin Solok
5. Ibu Juita Sukraini, S.E., M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Mahaputra Muhammad Yamin Solok.
6. Ibu Rita Dwi Putri, S.E., M.Si, selaku Ketua Jurusan Akuntansi, Fakultas Ekonomi, Universitas Mahaputra Muhammad Yamin Solok.
7. Ibu Juita Sukraini, S.E., M.Si, selaku Pembimbing Akademik
8. Bapak Witra Maison, S.E., M.Si, selaku Pembimbing 1 yang telah meluangkan waktu, tenaga dan pikiran serta ilmunya juga untuk membantu saya dalam menulis skripsi ini.
9. Ibu Juita Sukraini, S.E., M.Si, selaku Dosen Pembimbing 2 yang telah meluangkan waktu, tenaga dan pikiran serta ilmunya untuk membimbing saya sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini hingga selesai.
10. Ibu Rita Dwi Putri, S.E., M.Si., , Ibu Dr. Lili Wahyuni, S.E., M.Si., dan Ibu Dr. Siska Yulia Defitri, S.E., M.Si., selaku Dosen Penguji yang telah menguji dan memberikan ilmunya kepada penulis sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
11. Seluruh dosen dan staf Universitas Mahaputra Muhammad Yamin Solok yang telah membimbing, mendidik dan memberikan bekal ilmu pengetahuan serta membantu urusan administrasi penulis selama masa perkuliahan.
12. Seluruh OPD di Kota Solok yang telah memberikan penulis data yang sangat penting dalam penulisan skripsi ini yang telah meluangkan waktu, tenaga dan pikiran serta ilmunya juga untuk membantu saya dalam menulis skripsi ini.

13. Kepada teman-teman “Kaum Manusia Langka” Ayu, Fani, Fuja, Iid, Putri, Sonia, dan Vio.
14. Teman teman pejuang skripsi Grup “*Player Gadang Ota*” Andika, Andra, Delva, Hazel, Indro, dan Surya, yang selalu memberi semangat.
15. Teman-teman KKN Kampung Hijau Payo.
16. Teman-teman sesama pembuat skripsi Ani, Atika, Delva, Febi, Indro, Reren, Vebi dan lain-lain
17. Teman-teman mahasiswa jurusan akuntansi BP 17 Universitas Mahaputra Muhammad Yamin Solok Hazel, Ade, Aisyah, Najla, Ani, Atik, Surya, Delva, Febi, Indro, Andra, Andika, Reren, Titi Dan Lain-Lain.
18. Semua pihak yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini, baik secara langsung maupun tidak langsung yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Semoga segala bantuan, dukungan dan bimbingan dari semua pihak dibalas kebaikan dan pahala dari Allah SWT. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Apabila terdapat kesalahan-kesalahan dalam skripsi ini sepenuhnya menjadi tanggung jawab penulis. Serta kritik dan saran yang membangun demi kesempurnaan skripsi ini akan penulis terima dengan lapang hati. Akhir kata, penulis berharap agar skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca.

Solok, September 2021

Penulis

DAFTAR ISI

ABSTRAK	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR GAMBAR	ix
DAFTAR TABEL	x

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	4
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian	5
1.5 Sistematika Penulisan	6

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kinerja Karyawan	7
2.1.1 Pengertian Kinerja	7
2.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	8
2.1.3 Indikator Kinerja Karyawan	8
2.2 Kepercayaan Atas Sistem Informasi Akuntansi	10
2.2.1 Pengertian Sistem Informasi Akuntansi.....	10
2.2.2 Kepercayaan.....	10
2.2.3 Indikator Kepercayaan Atas Sistem Informasi Akuntansi.....	11
2.3 Penggunaan Teknologi Informasi	11
2.3.1 Pengertian Teknologi Informasi	11
2.3.2 Ruang Lingkup Teknologi Informasi.....	12
2.3.3 Indikator Teknologi Informasi	13
2.3.4 Fungsi Teknologi Informasi.....	13
2.3.5 Peranan Teknologi Informasi.....	14
2.4 Stres Kerja.....	14
2.4.1 Pengertian Stres Kerja.....	14
2.4.2 Indikator Stres Kerja	15
2.4.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja	16
2.4.4 Akibat Yang Ditimbulkan Stres Kerja	16
2.5 Penelitian Terdahulu	17
2.6 Hipotesis Penelitian	22
2.6.1 Hubungan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	22
2.6.2 Hubungan Penggunaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan	23

2.6.3	Hubungan Kepercayaan Atas Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan	24
2.6.4	Hubungan Stres Kerja, Penggunaan Teknologi Informasi Dan Kepercayaan Atas Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan	24
2.7	Kerangka Berpikir.....	25

BAB III METODE PENELITIAN

3.1	Jenis Penelitian.....	26
3.2	Populasi dan Sampel	26
3.2.1	Populasi.....	26
3.2.2	Sampel.....	26
3.3	Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel	27
3.3.1	Variabel Penelitian.....	27
3.3.2	Definisi Operasional Variabel.....	27
3.4	Teknik Pengukuran Data.....	29
3.4.1	Teknik Pengumpulan Data.....	29
3.4.2	Teknik Analisis Data.....	29
3.4.3	Uji Kualitas Data.....	30
3.4.3.1	Uji Validitas	30
3.4.3.2	Uji Reliabilitas	30
3.4.4	Uji Asumsi Klasik.....	31
3.4.4.1	Uji Normalitas.....	31
3.4.4.2	Uji Multikolonieritas.....	31
3.4.4.3	Uji Heteroskedastisitas.....	32
3.4.5	Analisis Regresi Ganda.....	33
3.4.6	Uji Hipotesis	33
3.4.6.1	Uji t	33
3.4.6.2	Uji F	34
3.4.7	Koefisien Determinasi (R^2)	34

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1	Gambaran Umum Objek Penelitian	36
4.1.1	Kota Solok	36
4.1.2	Pemerintah Kota Solok.....	39
4.1.3	Geografis Kota Solok	40
4.2	Karakteristik Responden	41
4.3	Hasil Analisis Data	45
4.3.1	Statistik Deskriptif.....	45
4.3.2	Uji Kualitas Data	46
4.3.2.1	Uji Validitas.....	46
4.3.2.2	Uji Reliabilitas	48
4.3.3	Uji Asumsi Klasik	49

4.3.3.1 Uji Normalitas	49
4.3.3.2 Uji Multikolonieritas	50
4.3.3.3 Uji Heteroskedastisitas	52
4.3.4 Analisis Regresi Berganda	53
4.3.5 Uji Hipotesis.....	54
4.3.5.1 Uji t.....	54
4.3.5.2 Uji F.....	57
4.3.6 Koefisien Determinasi (R^2)	57
4.4 Pembahasan Penelitian.....	59
4.4.1 Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan	59
4.4.2 Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Karyawan.....	60
4.4.3 Pengaruh Kepercayaan Atas Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Karyawan.....	61
4.4.4 Pengaruh Stres Kerja, Penggunaan Teknologi Informasi, Kepercayaan Atas Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Karyawan.....	62
BAB V PENUTUP	
5.1 Kesimpulan	64
5.2 Saran	64
DAFTAR PUSTAKA.....	66
LAMPIRAN	



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir.....	25
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas	50



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	17
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel	28
Tabel 4.1 Tingkat Responden.	42
Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	42
Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Usia	43
Tabel 4.4 Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.	44
Tabel 4.5 Hasil Statistik Deskriptif.....	45
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas X1.....	46
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas X2.....	47
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas X3.....	47
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Y.....	48
Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas.....	49
Tabel 4.11 Hasil Uji Multikolonieritas	51
Tabel 4.12 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	52
Tabel 4.13 Hasil Uji Analisis Regresi Berganda	53
Tabel 4.14 Hasil Uji t Hipotesis Pertama.....	55
Tabel 4.15 Hasil Uji t Hipotesis Kedua	56
Tabel 4.16 Hasil Uji t Hipotesis Ketiga	56
Tabel 4.17 Hasil Uji F.....	57
Tabel 4.18 Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	58

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Karyawan merupakan bagian penting untuk mencapai tujuan organisasi, karena karyawan pada dasarnya menjadi pelaksana dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tanpa peran aktif dari karyawan, sangat sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuannya, sekalipun teknologi yang digunakan sangat canggih. Mengatur karyawan merupakan kegiatan sangat sulit dan kompleks. Karena mereka mempunyai pikiran, perasaan, status, keinginan dan latar yang berbeda. Banyaknya perbedaan membuat karyawan tidak dapat diatur dan dikuasai sepenuhnya seperti mesin, modal, atau gudang.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan dilihat pada aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerjasama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi. Secara umum dalam suatu organisasi selalu menginginkan kinerja karyawannya selalu bagus tanpa adanya penurunan. Tapi pada kenyataannya itu tidak mungkin terjadi, karena banyak hal bisa mempengaruhi seperti tingkat stres, teknologi, dan sistem yang digunakan dalam organisasi. Kinerja dapat dinilai dari apakah tujuan organisasi tercapai, kinerja yang lebih baik berarti adanya peningkatan penyelesaian tugas yang diberikan dan tugas tersebut dilakukan dengan sebaik mungkin dan dapat digunakan untuk pengambilan keputusan organisasi (Lukiman, 2016). Dengan adanya teknologi yang canggih dapat meningkatkan kinerja karyawan, namun itu semua dapat

terjadi apabila karyawan bisa memahami dan mampu menggunakannya, maka perlu diberikan pemahaman mengenai teknologi yang digunakan agar penggunaannya tepat sasaran.

Stres kerja merupakan aspek yang penting bagi organisasi terutama ini sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Stres kerja merupakan keadaan dimana seorang karyawan mengalami ketegangan, gangguan, desakan yang mempengaruhi emosi sehingga mengakibatkan perilaku yang menyimpang (Julvia, 2016). Kinerja yang baik dapat membantu organisasi mencapai tujuannya. Sebaliknya, penurunan kinerja akan merugikan organisasi. Dengan adanya stres kerja baik buruk kinerja organisasi dapat terpengaruhi, maka perlu pengelolaan yang tepat. Karena stres kerja cenderung akan membuat karyawan merasa tidak nyaman, emosional dan frustrasi dalam bekerja.

Penggunaan teknologi informasi dapat menunjang semua aspek dalam organisasi apabila dilakukan secara maksimal (Raharjo, 2015). Penggunaan teknologi hendaknya dapat mempertimbangkan pemakai, karena terkadang ditemukan teknologi yang diterapkan sering tidak tepat atau tidak dimanfaatkan secara maksimal oleh pemakai. Sehingga berakibat pada kinerja karyawan dan tidak memberi manfaat dalam peningkatan kinerja. Keberhasilan penggunaan teknologi informasi berhubungan dengan karyawan, dapat dilihat melalui kontribusi teknologi tersebut dalam organisasi (Widhawati & Damayanthi, 2018). Kontribusi tersebut tidak akan langsung terlihat, karena teknologi itu harus digunakan dahulu dan hasil kerjanya dievaluasi maka akan terlihat kontribusinya.

Kepercayaan berarti karyawan bersedia mengikuti dan percaya terhadap semua tindakan yang diambil oleh organisasi (Arsiningsih et al., 2015). Sedangkan sistem informasi akuntansi merupakan sistem yang diantaranya mencatat data, memproses dan menganalisa data tersebut serta menyajikannya (Lukiman, 2016). Memiliki rasa percaya terhadap sistem yang ada merupakan hal penting. Karena kecurigaan akan membuat karyawan semakin sulit untuk memiliki keyakinan terhadap pekerjaan mereka. Dengan karyawan percaya terhadap sistem yang telah ada, dapat membuat mereka memahami lebih baik sistem yang mereka gunakan dan cara pelaksanaannya. Jika karyawan telah memahaminya maka akan berdampak positif terhadap organisasi, karena organisasi dapat mengefisienkan waktu tanpa harus memberikan pembelajaran yang terlalu banyak.

Dikutip dari website CNN Indonesia, diduga stres bekerja karyawan salah satu perusahaan *ride sharing* Uber Inc tewas bunuh diri. Dalam kutipan tersebut dikatakan karyawan yang bunuh diri tersebut baru bekerja selama lima bulan. Penyebab terjadinya peristiwa tersebut diduga karena tekanan kerja yang tinggi menjadi salah satu sumbernya. Rasisme yang diterima karyawan tersebut menjadi faktor lain yang membuat kesehatan mentalnya menurun. Sehingga membuatnya memilih untuk melakukan bunuh diri.

Berdasarkan penelitian dari Julvia (2016) mengungkapkan bahwa terdapat pengaruh signifikan stres kerja terhadap kinerja karyawan. Tapi menurut Rosita (2012) dia menyatakan tidak terdapat pengaruh yang signifikan stres kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Antasari & Yaniartha S (2015)

mengungkapkan bahwa penggunaan teknologi informasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, tetapi kebanyakan peneliti yang melakukan penelitian terhadap penggunaan teknologi informasi menyatakan bahwa hal ini hanya akan terjadi bila penerapannya tepat. Hasil penelitian dari Arsiningsih et al (2015) mengungkapkan bahwa kepercayaan atas sistem informasi akuntansi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian Lestari (2019) dia menyatakan bahwa kepercayaan atas penggunaan teknologi sistem informasi akuntansi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan fenomena di atas maka peneliti ingin mengangkat judul penelitian yaitu **Pengaruh Stres Kerja, Penggunaan Teknologi Informasi dan Kepercayaan Atas Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris pada seluruh OPD di Kota Solok).**

1.2 Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah penelitian ini adalah:

1. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan
2. Apakah penggunaan teknologi informasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan
3. Apakah kepercayaan atas sistem informasi akuntansi berpengaruh terhadap kinerja karyawan
4. Apakah stres kerja, penggunaan teknologi informasi dan kepercayaan atas sistem informasi akuntansi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan
2. Untuk mengetahui pengaruh penggunaan teknologi informasi terhadap kinerja karyawan
3. Untuk mengetahui pengaruh kepercayaan atas sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan
4. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja, penggunaan teknologi informasi dan kepercayaan atas sistem informasi akuntansi secara simultan terhadap kinerja karyawan

1.4 Manfaat penelitian

Manfaat yang dapat diambil dengan adanya penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai sumber bagi peneliti selanjutnya, dan memberikan pemahaman tentang pengaruh stres kerja, penggunaan teknologi informasi, kepercayaan atas sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

- a. Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dan acuan dalam meningkatkan kinerja karyawan.
- b. Penelitian ini diharapkan bisa memberikan informasi untuk usaha-

usaha dalam mengatasi stres kerja.

- c. Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan acuan dalam meningkatkan pemahaman betapa pentingnya penggunaan teknologi informasi.
- d. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan serta bahan evaluasi mengenai pentingnya kepercayaan atas sistem informasi akuntansi.

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisannya yaitu:

1. BAB I PENDAHULUAN : Berisi tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, dan manfaat penelitian.
2. BAB II TINJAUAN PUSTAKA : Berisi tentang landasan teori, penelitian terdahulu, hipotesis dan kerangka berpikir.
3. BAB III METODE PENELITIAN : Berisi tentang jenis penelitian, populasi dan sampel, variabel penelitian dan definisi operasional variabel, teknik pengukuran data, dan teknik analisis data.
4. BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN : Bab ini terdiri dari gambaran umum objek penelitian, karakteristik responden, dan hasil analisis data.
5. BAB V PENUTUP : Bab ini terdiri dari kesimpulan penelitian dan saran penelitian.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kinerja Karyawan

2.1.1 Pengertian Kinerja

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penting untuk organisasi dalam menjalankan kegiatan untuk mencapai tujuannya sesuai dengan perannya di dalam organisasi. Karena inilah kinerja karyawan mempengaruhi tingkat keberhasilan pekerjaan yang dilakukan. Kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan dilihat pada aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi (Julvia, 2016). Karyawan dengan kinerja baik sangat berdampak pada kebaikan dan tercapainya tujuan organisasi akan selalu dipertahankan. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Untuk mencapai tujuan awal organisasi maka kinerja karyawan harus dioptimalkan.

Gaol (2014;589) mendefinisikan bahwa kinerja sebagai suatu istilah secara umum yang digunakan untuk sebagian atau seluruh tindakan atau aktivitas dari suatu organisasi pada suatu periode dengan referensi pada sejumlah standar seperti biaya-biaya masa lalu atau yang diproyeksikan dengan dasar efisiensi, pertanggungjawaban atau akuntabilitas manajemen dan sebagainya. Kinerja karyawan yang baik selalu memberikan kontribusi yang positif. Pada umumnya kinerja karyawan dapat dinilai dari peningkatan rating atau laporan keuangan.

2.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Mahmudi (2011;20) menyatakan kinerja merupakan suatu konstruk multidimensional yang memiliki banyak faktor yang mempengaruhi, berikut ini merupakan faktor-faktor yang dimaksud:

1. Faktor Personal

Pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.

2. Faktor Kepemimpinan

Kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan yang diberikan manajer dan *team leader*.

3. Faktor Kelompok

Kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu kelompok, kepercayaan terhadap sesama anggota kelompok, kekompakan dan keeratan anggota kelompok.

4. Faktor Sistem

Sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan budaya kinerja dalam organisasi.

5. Faktor Kontekstual

Tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

2.1.3 Indikator Kinerja Karyawan

Mahmudi (2011;157) berpendapat bahwa indikator kinerja karyawan harus diperhatikan dari berbagai aspek agar indikator kinerja yang dihasilkan tidak

memberikan gambaran yang kurang jelas. Berikut merupakan indikator kinerja yang baik yaitu:

1. Konsistensi

Indikator kinerja yang dikembangkan harus memenuhi prinsip konsistensi, yaitu indikator tersebut harus konsisten antar waktu dan juga konsisten antar unit.

2. Dapat diperbandingkan

Indikator kinerja harus memenuhi syarat dapat diperbandingkan. Jika indikator tidak konsisten, maka kinerja tidak dapat diperbandingkan.

3. Jelas

Indikator kinerja harus jelas dan sederhana agar mudah dipahami. Indikator yang terlalu rumit dan tidak jelas akan menyulitkan dalam implementasi.

4. Dapat dikontrol

Indikator kinerja yang dikembangkan harus dapat digunakan oleh manajemen untuk alat pengendalian.

5. Kontijensi

Kinerja bukan merupakan sesuatu yang independen, tetapi sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor lingkungan seperti struktur organisasi, gaya manajemen, ketidakpastian dan kompleksitas lingkungan eksternal.

6. Komprehensif

Indikator kinerja harus komprehensif dan dapat merefleksikan semua aspek yang diukur, termasuk aspek perilaku.

2.2 Kepercayaan Atas Sistem Informasi Akuntansi

2.2.1 Pengertian Sistem Informasi Akuntansi

Sistem informasi akuntansi berarti sistem yang mengumpulkan, mencatat, menyimpan, dan memproses data untuk menghasilkan informasi yang digunakan untuk pengambilan keputusan (Lukiman, 2016). Sistem Informasi Akuntansi adalah suatu sistem yang diantaranya mencatat data ekonomi, memproses dan menganalisa data serta menyajikan informasi kuantitatif dalam bentuk laporan keuangan. Lukiman (2016) memaparkan keberhasilan sistem informasi tergantung sistem itu dijalankan, kemudahan sistem itu bagi pemakai, dan pemanfaatan sistem yang digunakan selain itu evaluasi pemakai atas kecocokan tugas teknologi menjadi penting artinya berkaitan dengan pencapaian kinerja yang tinggi.

2.2.2 Kepercayaan

Kepercayaan merupakan keinginan seseorang untuk bergantung atau bertumpu pada orang lain dimana kita memiliki keyakinan yang kuat padanya. Kepercayaan didefinisikan sebagai bentuk keinginan seseorang untuk menggantungkan diri pada mitra yang dipercaya (Lestari, 2019). Kepercayaan berarti kesediaan untuk membuat dirinya ikut kedalam tindakan yang diambil oleh organisasi yang didasarkan kepada keyakinan (Arsiningsih et al., 2015). Kepercayaan dipertimbangkan sebagai sesuatu yang utama dapat disampaikan dengan aturan yang spesifik untuk komunikasi, dalam hal ini kepercayaan hal yang diperlukan individu pemakai sistem informasi agar ia merasa bahwa sistem informasi tersebut memberikan dampak yang positif terhadap kinerjanya dalam

menjalankan kegiatan (Putri, 2010). Berdasarkan uraian itu, kepercayaan karyawan terhadap teknologi yang dipakai dapat memberikan informasi yang akurat, maka karyawan akan menggunakan teknologi tersebut agar kinerjanya dinilai baik.

2.2.3 Indikator Kepercayaan Atas Sistem Informasi Akuntansi

Indikator kepercayaan atas sistem informasi akuntansi (Putri, 2010), yaitu:

1. Peningkatan kinerja individual karyawan
2. Kewenangan dalam mengakses data
3. Ketepatan waktu menyelesaikan tugas
4. Mendapatkan pelatihan dalam menggunakan sistem informasi akuntansi
5. Kemajuan dalam pengembangan sistem

2.3 Penggunaan Teknologi Informasi

2.3.1 Pengertian Teknologi Informasi

Teknologi informasi adalah Sarana yang mampu membantu sumber daya manusia dalam membuat, menyimpan, mengubah, mengomunikasikan, dan menyebarkan informasi (Matandra, 2018). Penggunaan teknologi dalam sistem informasi hendaknya mempertimbangkan pemakai (Arsiningsih et al., 2015). Terkadang teknologi yang dipakai dalam sistem informasi tidak tepat atau tidak dimanfaatkan dengan maksimal oleh pemakai sistem informasi. Karena itu sistem informasi yang ada tidak memberi manfaat dalam meningkatkan kinerja karyawan. Penggunaan teknologi harus sesuai dengan tugas dan pekerjaan yang

diberikan, melakukan evaluasi, dan kemudahan dalam menggunakan teknologi informasi hal ini akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Mercika dan Jati dalam Arsiningsih et al. (2015) menyimpulkan bahwa kemudahan penggunaan sistem sebagai pemoderasi pengaruh efektivitas sistem informasi akuntansi berpengaruh positif dan signifikan terhadap pada kinerja karyawan. Namun kemudahan penggunaan sistem tidak dapat meningkatkan pengaruh antara efektivitas sistem informasi akuntansi dan kinerja karyawan, sehingga dapat disimpulkan bahwa kemudahan penggunaan sistem bukan termasuk variabel pemoderasi melainkan variabel independen.

2.3.2 Ruang Lingkup Teknologi Informasi

Matandra (2018) memaparkan bahwa teknologi informasi mencakup perangkat keras dan perangkat lunak untuk melaksanakan satu atau sejumlah tugas. Secara garis besar, teknologi informasi dapat dibagi menjadi dua bagian, yaitu

1. Perangkat Keras (Hardware)

Perangkat keras dapat diartikan sebagai semua peralatan yang ada dalam suatu kegiatan pengolahan data.

2. Perangkat Lunak (Software)

Perangkat lunak dapat diartikan sebagai berbagai jenis program yang digunakan untuk mengoperasikan dan memanipulasi komputer dan perangkat periferalnya.

2.3.3 Indikator Teknologi Informasi

Beberapa dimensi tentang manfaat teknologi informasi apabila digunakan dan disesuaikan dengan tepat (Tetuko, 2019). Kemanfaatan dengan estimasi dua faktor oleh dibagi menjadi dua kategori yaitu kemanfaatan dan efektivitas, dengan dimensi-dimensi masing-masing yang dikelompokkan sebagai berikut :

1. Kemanfaatan
 - a. Menjadikan pekerjaan lebih mudah
 - b. Bermanfaat
 - c. Menambah produktivitas
2. Efektivitas
 - a. Mempertinggi efektivitas
 - b. Mengembangkan kinerja karyawan

2.3.4 Fungsi Teknologi Informasi

Menurut Kasemin (2015;12), terdapat tujuh fungsi utama teknologi informasi, yaitu:

1. Penciptaan informasi
2. Penciptaan dan pemeliharaan saluran
3. Seleksi dan transmisi informasi
4. Penerimaan informasi secara selektif
5. Penyimpanan informasi untuk diambil kembali
6. Penggunaan Informasi
7. Penelitian kritis dan sistem feedback

2.3.5 Peranan Teknologi Informasi

Peranan teknologi informasi pada aktivitas manusia saat ini begitu besar.

Teknologi informasi mempunyai peranan sebagai berikut (Tetuko, 2019) :

1. Teknologi Informasi menggantikan peran manusia dalam melakukan otomatisasi terhadap tugas
2. Teknologi Informasi memperkuat peran manusia dalam menyajikan informasi terhadap suatu tugas
3. Teknologi Informasi berperan dalam restrukturisasi terhadap peran manusia terhadap perubahan-perubahan tugas

2.4 Stres Kerja

2.4.1 Pengertian Stres kerja

Menurut Triatna (2015;139), menyatakan bahwa stres adalah suatu keadaan seseorang, di mana kondisi fisik dan/atau psikisnya terkena gangguan dari dalam atau luar dirinya sehingga mengakibatkan ketegangan dan menyebabkan munculnya perilaku tidak biasa (yang dikategorikan menyimpang) baik fisik, sosial, maupun psikis. Perilaku karyawan yang menyimpang atau tidak biasa dalam bekerja merupakan salah satu bentuk stres kerja. Stres kerja ini menimbulkan emosi yang tidak stabil, perasaan tidak nyaman, tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok berlebihan, cemas, gugup, tekanan darah meningkat. Dari sekian banyak sisi negatif stres kerja, tetapi stres kerja juga memiliki dampak positif tergantung masing-masing pribadi dan organisasi. Tergantung bagaimana cara mereka melakukan manajemennya, stres kerja juga

bisa menjadi pendorong dan memberikan motivasi ke arah yang lebih baik (Husain, 2019).

Pengertian lain menurut Umar (2010;44), menyatakan bahwa stres kerja sebagai suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seorang pekerja. Stres kerja harus ditangani dengan baik karena akan mempengaruhi kinerja karyawan. Stres kerja ditimbulkan dari berbagai hal membuat karyawan tidak nyaman dalam bekerja. Kondisi lingkungan mencakup diantaranya seperti pekerja, pimpinan, dan kondisi tempat kerja merupakan sumber potensial terjadinya stres. Stres kerja ini sangat mungkin dialami atau tidak bergantung pada karakteristik masing-masing orang yang bersangkutan.

Gibson dalam Husain (2019) mengemukakan stres kerja dalam beberapa titik yaitu stres sebagai stimulasi, stres sebagai tanggapan, dan stres sebagai stimulus-respon. Stres sebagai stimulasi berarti pendekatan yang menitikberatkan lingkungan sebagai kekuatan penekan individu. Stres sebagai tanggapan merupakan tanggapan fisiologis atau psikologis seseorang terhadap lingkungannya berupa kejadian atau situasi yang mengganggu. Dan stres sebagai stimulus-respon merupakan gabungan keduanya dimana lingkungan dan situasi disekitarnya yang mengganggu menjadi sumber tekanan.

2.4.2 Indikator Stres Kerja

Dengan persaingan yang semakin ketat membuat seseorang bisa mengalami stres kapan saja, penyebab salah satunya adalah beban kerja yang semakin banyak dan menumpuk. Indikator Stres Kerja adalah sebagai berikut (Sari, 2015):

1. Intimidasi dan tekanan dari rekan kerja, pimpinan, dan klien
2. Perbedaan antara tuntutan dan sumber daya yang ada untuk melaksanakan tugas dan kewajiban
3. Ketidakcocokan dengan pekerjaan
4. Pekerjaan yang berbahaya, membuat frustrasi, membosankan atau berulang-ulang
5. Beban lebih
6. Faktor-faktor yang diterapkan oleh diri sendiri seperti target dan harapan yang tidak realistis, kritik dan dukungan terhadap diri sendiri

2.4.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja

Berikut merupakan kondisi yang sering menjadi faktor penyebab stres bagi karyawan (Sari, 2015), yaitu:

1. Beban kerja yang berlebihan
2. Tekanan atau desakan waktu
3. Kualitas supervisor yang jelek
4. Umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai
5. Konflik antar pribadi dan antar kelompok
6. Perbedaan antara nilai-nilai organisasi dan karyawan
7. Berbagai bentuk organisasi

2.4.4 Akibat Yang Ditimbulkan Stres Kerja

Stres yang terjadi baik yang diakibatkan oleh fisik ataupun non fisik, Sutrisno (2014) memaparkan pengelompokan akibat yang timbul karena stres menjadi tiga klasifikasi, yaitu:

1. Gejala Fisiologi

Stres dapat menimbulkan perubahan dalam metabolisme, meningkatkan laju detak jantung dan pernafasan, meningkatkan tekanan darah, menimbulkan sakit kepala, dan menyebabkan serangan jantung.

2. Gejala Psikologi

Secara psikologi dapat menimbulkan ketidakpuasan yang berkaitan dengan pekerjaan. Ini adalah efek yang paling jelas dan sederhana dari stres. Akibat yang ditimbulkan seperti depresi, gelisah, ketegangan, kecemasan, mudah marah, bosan, dan suka menunda-nunda pekerjaan.

3. Gejala Perilaku

Gejala yang terkait dengan perilaku seperti perubahan yang terjadi dalam produktivitas, absensi, dan tingkat keluar masuk karyawan, perubahan lain seperti kebiasaan makan, meningkatnya merokok dan konsumsi alkohol, gelisah dan gangguan tidur.

2.5 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Penulis (Tahun)	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
1	Izumi Nadia Marrisca Putri (2010)	Pengaruh Efektivitas Penggunaan dan Kepercayaan Atas Teknologi Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Auditor Internal	1. Efektivitas Penggunaan Teknologi Sistem Informasi Akuntansi 2. Kepercayaan Atas Teknologi Sistem Informasi Akuntansi 3. Kinerja Auditor Internal	Dari hasil uji t secara parsial ditemukan bahwa efektivitas penggunaan teknologi sistem informasi akuntansi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor internal, Kepercayaan Atas Teknologi Sistem Informasi Akuntansi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor

				internal, dan berdasarkan hasil uji f ditemukan bahwa Efektivitas Penggunaan dan Kepercayaan Atas Teknologi Sistem Informasi Akuntansi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor internal.
2	Sry Rosita (2012)	Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Dosen Wanita Di Fakultas Ekonomi Universitas Jambi	1.Konflik Peran Ganda 2.Stres Kerja 3.Kinerja Dosen	Dari hasil analisis korelasi yang menunjukkan hubungan antara Stres Kerja terhadap Kinerja Dosen Wanita di Fakultas Ekonomi Universitas Jambi tidak memiliki pengaruh yang signifikan dan hubungan antara Konflik peran ganda terhadap Kinerja Dosen Wanita di Fakultas Ekonomi Universitas Jambi memiliki pengaruh yang signifikan
3	Vincencia Krisiani, A Fenyta Dewi (2013)	Pengaruh Efektivitas dan kepercayaan atas sistem informasi akuntansi terhadap kinerja pengguna sistem pada Hotel-hotel berbintang di Yogyakarta	1.Efektivitas sistem informasi akuntansi 2.Kepercayaan atas sistem informasi 3.Kinerja Pengguna sistem	Dari hasil analisis efektivitas sistem informasi akuntansi mempunyai pengaruh yang signifikan secara individual terhadap variabel kinerja pengguna sistem, kepercayaan atas sistem informasi akuntansi mempunyai pengaruh yang signifikan secara individual terhadap variabel kinerja pengguna sistem, dan efektivitas dan kepercayaan atas informasi akuntansi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pengguna sistem.
4	Edi Sutrisno (2014)	Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Madrasah Aliyah Negeri Demak	1.Stres Kerja 2.Kinerja Karyawan	Hasil uji analisis pada pengujian data hipotesis terlihat bahwa stres kerja tidak berpengaruh pada kinerja karyawan di MAN Demak, hal ini karena kualitas pegawai di MAN Demak memiliki karakteristik dan semangat kerja tinggi.
5	Ni Luh Putu Febri Arningsih, I Putu Gede Diatmika, Nyoman Ari	Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi, Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi,	1.Penggunaan teknologi informasi 2.Efektivitas sistem informasi akuntansi 3.Kepercayaan atas sistem informasi akuntansi	Dari hasil analisis, menunjukkan bahwa berpengaruh positif dan signifikan antara penggunaan teknologi

	Surya Darmawan (2015)	kepercayaan atas Sistem Informasi Akuntansi, Sistem Pengendalian Intern Terhadap Kinerja Karyawan	4.Sistem pengendalian intern 5.Kinerja Karyawan	informasi dengan kinerja karyawan, pengaruh yang positif dan signifikan antara efektivitas sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan, pengaruh yang positif dan signifikan antara kepercayaan atas sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan, dan pengaruh yang positif dan signifikan antara sistem pengendalian intern terhadap kinerja karyawan.
6	Kadek Chendi Antasari, Pt D'yan Yaniartha S (2015)	Pengaruh Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi dan Penggunaan Teknologi Informasi pada Kinerja Individual dengan Kepuasan kerja sebagai variabel pemoderasi	1.Efektivitas I.sistem informasi akuntansi 2.Penggunaan teknologi informasi 3.Kepuasan Kerja 4.Kinerja individual	Dari hasil analisis menunjukkan bahwa efektivitas sistem informasi akuntansi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja individu, penggunaan teknologi informasi berpengaruh positif terhadap variabel kinerja individu, kepuasan kerja tidak mampu memoderasi pengaruh efektivitas sistem informasi akuntansi, penggunaan teknologi informasi moderasi kepuasan kerja memperlemah pengaruh penggunaan teknologi informasi.
7	Puguh Bayu Raharjo(2015)	Pengaruh Efektivitas Penggunaan dan Kepercayaan, dan Keahlian terhadap Kinerja Individual Teknologi Sistem Informasi Akuntansi pada Rumah Sakit di Kabupaten Sukoharjo	1.Efektivitas Penggunaan Tekonologi Sistem Informasi Akuntansi 2.Kepercayaan Tekonologi Sistem Informasi Akuntansi 3.Keahlian Tekonologi Sistem Informasi Akuntansi 4.Kinerja Individual	Efektivitas pengguna sistem informasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja individual, Kepercayaan sistem informasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja individual, Keahlian pengguna sistem informasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja individual, efektivitas pengguna sistem informasi, kepercayaan sistem informasi, dan keahlian penggunaan sistem informasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja individual.
8	Ria Puspita Sari (2015)	Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	1. Stres Kerja 2. Konflik Kerja 3.Kinerja Karyawan	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif antara Stres Kerja terhadap

		Jambuluwuk Malioboro Boutique Hotel Yogyakarta		Kinerja karyawan, Penelitian ini juga menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif antara konflik kerja terhadap kinerja karyawan, Penelitian ini juga menemukan bahwa stres kerja dan konflik kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan Jambuluwuk Malioboro Boutique Hotel Yogyakarta.
9	Renaldy H Lukiman (2016)	Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi, Pemanfaatan Sistem Informasi, Efektivitas Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi, Kepercayaan atas teknologi sistem informasi akuntansi, dan teknologi informasi terhadap kinerja individu karyawan	1.Penerapan Sistem Informasi Akuntansi 2.Pemanfaatan Sistem Informasi 3.Efektivitas Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi 4.Kepercayaan atas Teknologi Sistem Informasi Akuntansi 5.Teknologi Informasi 6.Kinerja Individu	Penerapan sistem informasi akuntansi tidak berpengaruh terhadap kinerja individu, Pemanfaatan sistem informasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja individu, Efektivitas penggunaan sistem informasi akuntansi berpengaruh signifikan terhadap kinerja individu, Kepercayaan atas teknologi sistem informasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja individu, Teknologi informasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, Penerapan sistem informasi akuntansi, pemanfaatan sistem informasi, efektivitas penggunaan sistem informasi akuntansi, kepercayaan atas teknologi sistem informasi akuntansi dan teknologi informasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja individu.
10	Cristine Julvia (2016)	Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja terhadap kinerja karyawan	1.Stres kerja 2.Konflik kerja 3.Kinerja Karyawan	Diketahui bahwa stres kerja signifikan berpengaruh negative terhadap kinerja karyawan. Yang artinya juka stres kerja dikurangi maka kinerja karyawan akan meningkat, dan konflik kerja signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Dari teori yang didapatkan dari Lewis Coser bahwa

				konflik dapat berpengaruh positif untuk memperkuat hubungan antara rekan kerja.
11	Astri Widhawati, I Gusti Ayu Eka Damayanthi (2018)	Pengaruh Efektivitas Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi, Budaya kerja, dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan	1. Efektivitas Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi 2. Budaya kerja 3. Insentif 4. Kinerja karyawan	Efektivitas penggunaan sistem informasi akuntansi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, Budaya kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, Insentif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
12	Zulkarnain Matandra (2018)	Pengaruh Teknologi Informasi Terhadap Produktivitas Dan Kinerja Karyawan Usaha Mikro, Kecil Dan Menengah (UMKM) Di Wilayah Kota Makassar	1. Teknologi Informasi 2. Produktivitas 3. Kinerja Karyawan	Penggunaan teknologi informasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan dan Penggunaan teknologi informasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Usaha mikro, kecil, dan menengah di Wilayah Kota Makassar.
13	Herdianti Husain (2019)	Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pengadilan Tata Usaha Negara Makassar	1. Stres Kerja 2. Kinerja Pegawai	Dari hasil analisis, stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pengadilan Tata Usaha Negara Makassar.
14	Oda Wahyu Tetuko (2019)	Pengaruh Teknologi Informasi, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara	1. Teknologi Informasi 2. Disiplin Kerja 3. Motivasi Kerja 4. Kinerja Aparatur Sipil Negara	Penggunaan teknologi informasi, disiplin kerja, motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai ASN, disiplin kerja dan secara simultan teknologi informasi, disiplin kerja, motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai ASN.
15	Siti Nurafwi Lestari (2019)	Pengaruh Efektivitas Dan Kepercayaan Atas Penggunaan Teknologi Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Samudera Sarana Logistik Makassar	1. Efektivitas penggunaan teknologi sistem informasi akuntansi 2. Kepercayaan Atas Penggunaan Teknologi Sistem Informasi Akuntansi 3. Kinerja Karyawan	Hasil penelitian membuktikan bahwa efektivitas penggunaan teknologi sistem informasi akuntansi tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan kepercayaan penggunaan teknologi sistem informasi akuntansi tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

2.6 Hipotesis Penelitian

2.6.1 Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Stres sebagai suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seorang pekerja, stres kerja tidak hanya berpengaruh negatif tetapi juga dapat membantu, karena kalau stres kerja tidak ada maka tantangan kerja juga tidak ada dan kinerja cenderung rendah. Stres kerja yang tidak teratasilah yang menjadi pengaruh negatif bagi karyawan (Sutrisno, 2014). Stres pada titik tertentu sangat perlu untuk memacu kinerja karyawan, karena karyawan akan merasa tertantang dan mengerahkan segala kemampuannya untuk prestasi terbaik. Titik stres harus bisa disesuaikan oleh pimpinan agar masih berada pada titik yang wajar. Rosita (2012) dalam penelitiannya, menunjukkan bahwa stres kerja memiliki hubungan yang tidak signifikan terhadap Kinerja Dosen Wanita Fakultas Ekonomi Universitas Jambi dengan fenomena-fenomena yang terjadi baik secara langsung maupun tidak langsung.

Peneliti lain menyimpulkan bahwa Stres Kerja terhadap Kinerja karyawan ternyata ada pengaruh negatif antara keduanya (Julvia, 2016). Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh buruk terhadap kinerja karyawan, dimana semakin tinggi tingkat stres kerja maka kinerja karyawan semakin menurun. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, maka hipotesis pertama dirumuskan sebagai berikut:

H1: Stres Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

2.6.2 Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi terhadap Kinerja karyawan

Jika teknologi diterapkan dan digunakan secara benar dan tepat maka semakin tinggi kemungkinan peningkatan prestasi kerja yang akan dicapai (Tetuko, 2019). Proses pengolahan data yang dilakukan karyawan menjadi lebih mudah dan cepat, data yang disajikan juga semakin akurat serta minim kesalahan. Dalam penelitian Arsiningsih et al. (2015) terdapat hubungan signifikan antara Penggunaan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Karyawan. Secara praktis, ini dapat terjadi bila dirancang dengan sempurna bagi pengguna yang memiliki pemahaman. Dengan demikian penggunaan teknologi informasi yang semakin tinggi, dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Dalam penelitian lain, Efektivitas Penggunaan Teknologi Sistem Informasi Berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Raharjo, 2015). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat efektivitas penggunaan teknologi sistem informasi, maka akan cenderung meningkatkan kinerja karyawan. Walaupun demikian, perlu dipertimbangkan siapa penggunanya. Karena sering ditemukan penggunaan yang tidak tepat dan tidak dimanfaatkan secara maksimal oleh pemakai. Sehingga tidak memberi manfaat dalam peningkatan kinerja. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, maka hipotesis kedua adalah sebagai berikut:

H2: Penggunaan Teknologi Informasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

2.6.3 Pengaruh Kepercayaan Atas Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Karyawan

Putri (2010) memaparkan bahwa kegunaan sistem informasi tidak hanya untuk meningkatkan efisiensi, tetapi juga meningkatkan efektivitas proses kerja. Kepercayaan individu kepada teknologi informasi akan memudahkan tugas dan pekerjaannya. Berdasarkan itu perlu melakukan peningkatan teknologi informasi dan mengadaptasikannya agar memenuhi kebutuhan serta meningkatkan kepercayaan penggunanya. Lukiman (2016) menyimpulkan dalam penelitiannya bahwa kepercayaan atas sistem informasi memiliki hubungan signifikan terhadap kinerja karyawan. Tetapi, menurut Lestari (2019) kepercayaan atas sistem informasi tidak berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja. Hal terjadi akibat adanya keraguan terhadap keamanan dan data yang dihasilkan. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, maka hipotesis ketiga adalah sebagai berikut:

H3: Kepercayaan Atas Sistem Informasi Akuntansi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

2.6.4 Pengaruh Stres kerja, Penggunaan Teknologi Informasi dan Kepercayaan Atas Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Karyawan

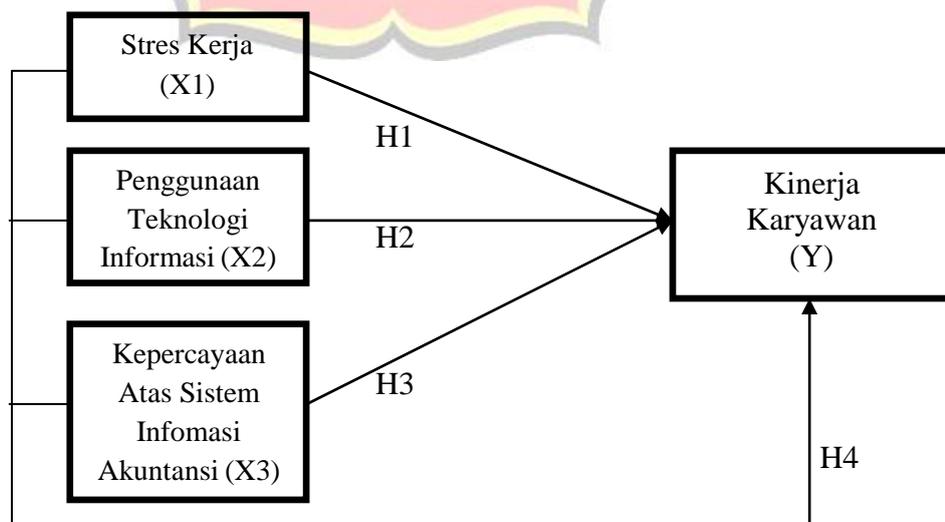
Kinerja karyawan dipengaruhi oleh banyak variabel (Stres kerja, Penggunaan Teknologi Informasi dan Kepercayaan Atas Sistem Informasi Akuntansi) memiliki keterkaitan. Stres kerja suatu keadaan seseorang, di mana kondisi fisik dan/atau psikisnya terkena gangguan dari dalam atau luar dirinya sehingga

mengakibatkan ketegangan, negatif atau positif pengaruhnya bergantung pada penyesuaian tingkatan stres oleh pimpinan. Selain itu, penggunaan teknologi yang tepat dan sesuai akan mempengaruhi peningkatan prestasi dan kecepatan kerja karyawan. Kepercayaan karyawan kepada teknologi informasi dan sistem yang ada akan memudahkan tugas dan pekerjaannya, organisasi harus meningkatkan teknologi serta sistem yang sebelumnya dan mengadaptasikannya agar memenuhi kebutuhan organisasi serta meningkatkan kepercayaan penggunanya. Oleh karena itu, Stres kerja, Penggunaan Teknologi Informasi dan Kepercayaan Atas Sistem Informasi Akuntansi berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Maka, hipotesis keempat adalah sebagai berikut:

H4: Stres Kerja, Penggunaan Teknologi Informasi dan Kepercayaan Atas Sistem Informasi Akuntansi secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

2.7 Kerangka Berpikir

Berdasarkan hipotesis tersebut diatas, maka kerangka berpikirnya adalah:



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang akan dilakukan termasuk penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah metode ilmiah yang datanya berbentuk angka atau bilangan yang dapat diolah dan di analisis dengan menggunakan perhitungan matematika atau statistika (Sekaran, 2017;76). Pendekatan yang digunakan yaitu pendekatan asosiatif. Asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih, hubungan yang dimaksud merupakan hubungan kausal atau hubungan sebab akibat.

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Populasi adalah keseluruhan kelompok orang, peristiwa, atau hal yang ingin peneliti investigasi (Sekaran, 2011;64). Populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah pada obyek atau subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik yang dimiliki oleh obyek atau subyek itu. Populasi dalam penelitian ini adalah Kabag Keuangan, Bendahara, Staf Keuangan seluruh OPD di Kota Solok.

3.2.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi. Ini terdiri dari beberapa anggota yang dipilih dari populasi, dengan kata lain, beberapa, tapi tidak semua, elemen populasi dari sampel (Sekaran, 2013;241). Teknik sampling yang digunakan yaitu

Sampel Jenuh atau *Total Sampling* yang merupakan teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sampel dalam penelitian ini yaitu Kabag Keuangan, Bendahara, dan Staf Keuangan seluruh OPD di Kota Solok.

3.3 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel

3.3.1 Variabel Penelitian

Variabel adalah segala sesuatu yang dapat berbeda atau bervariasi nilai (Sekaran, 2013;68). Dalam penelitian ini, terdapat dua variabel independen dan satu variabel dependen. Berikut ini variabel pada penelitian ini:

1. Variabel independen merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen. Variabel independen dalam penelitian ini yaitu Stres Kerja (X1), Penggunaan Teknologi Informasi (X2), Kepercayaan atas Sistem Informasi Akuntansi (X3).
2. Variabel dependen merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel independen. Variabel dependen dalam penelitian ini yaitu Kinerja Karyawan (Y).

3.3.2 Definisi Operasional Variabel

Berikut definisi operasional variabel penelitian ini:

Tabel 3.1
Variabel, Defenisi Operasional, Indikator, dan Skala Pengukuran

No	Variabel	Defenisi Operasional	Indikator	Skala
1	Stres kerja (X1)	Stres adalah suatu keadaan seseorang, di mana kondisi fisik dan/atau psikisnya terkena gangguan dari dalam atau luar dirinya sehingga mengakibatkan ketegangan dan menyebabkan munculnya perilaku tidak biasa (yang dikategorikan menyimpang) baik fisik, sosial, maupun psikis (Triatna, 2015)	1. Intimidasi dan tekanan dari rekan kerja, pimpinan, dan klien 2. Perbedaan antara tuntutan dan sumber daya yang ada untuk melaksanakan tugas dan kewajiban 3. Ketidakcocokan dengan pekerjaan 4. Pekerjaan yang berbahaya, membuat frustrasi, membosankan atau berulang-ulang 5. Beban lebih 6. Faktor-faktor yang diterapkan oleh diri sendiri seperti target dan harapan yang tidak realistis, kritik dan dukungan terhadap diri sendiri (Ria Puspita Sari 2015)	Likert
2	Penggunaan teknologi informasi (X2)	Teknologi informasi adalah Sarana yang mampu membantu sumber daya manusia dalam membuat, menyimpan, mengubah, mengomunikasikan, dan menyebarkan informasi (Zulkarnain Matandra, 2018)	1. Kemanfaatan meliputi : a. menjadikan pekerjaan lebih mudah b. bermanfaat c. menambah produktivitas 2. Efektivitas meliputi : a. mempertinggi efektivitas b. mengembangkan kinerja karyawan (Oda Wahyu Tetuko, 2019)	Likert
3	Kepercayaan atas sistem informasi akuntansi (X3)	Kepercayaan berarti kesediaan untuk membuat dirinya peka terhadap sistem yang dipercaya yang didasarkan kepada keyakinan (Ni Luh Ni Luh Putu Febri Arningsih, dkk, 2015). Sistem informasi akuntansi berarti sistem yang mengumpulkan, mencatat, menyimpan, dan memproses data untuk menghasilkan informasi yang digunakan untuk pengambilan keputusan (Renaldy H. Lukiman,	1. Peningkatan kinerja individual 2. Kewenangan dalam mengakses data 3. Ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas 4. Mendapatkan pelatihan dalam menggunakan teknologi sistem informasi akuntansi 5. Kemajuan dalam pengembangan sistem (Izumi Nadia Marrisca Putri, 2010)	Likert

		2016)		
4	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan dilihat pada aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi (Cristine Julvia, 2016)	1.Konsistensi 2.Dapat diperbandingkan 3.Jelas 4.Dapat Dikontrol 5.Kontijensi 6.Komprehensif (Mahmudi, 2011:157)	Likert

3.4 Teknik Pengukuran Data

3.4.1 Teknik Pengumpulan Data

Data yang digunakan yaitu data primer yang diperoleh langsung dari responden dengan memberikan beberapa pernyataan tertulis kepada responden. Teknik pengumpulan data berupa kuesioner. Kuesioner adalah merumuskan set pertanyaan tertulis pada responden untuk mendapatkan jawaban (Sekaran, 2013;147).

3.4.2 Teknik Analisis Data

Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara memberikan gambaran atau deskriptif suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata, maksimum, minimum, dan standar deviasi (Ghozali, 2018;19). Termasuk dalam statistik deskriptif adalah penyajian data melalui tabel, grafik, diagram lingkaran, pictogram, perhitungan modus, media, mean, perhitungan desil, persentil, perhitungan penyebaran data melalui perhitungan rata-rata dan standar deviasi, perhitungan persentase.

3.4.3 Uji Kualitas Data

3.4.3.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2017;51). Untuk menafsirkan hasil uji validitas, kriteria yang digunakan yaitu:

1. Jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ maka data dinyatakan valid dan dapat dipergunakan.
2. Jika $r_{hitung} \leq r_{tabel}$ maka data dinyatakan tidak valid dan tidak dapat dipergunakan.

3.4.3.2 Uji Reliabilitas

Ghozali (2017;45) menyatakan reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dinyatakan reliabel apabila dua atau lebih peneliti dalam obyek yang sama menghasilkan data yang sama, atau peneliti sama dalam waktu berbeda menghasilkan data yang sama, atau sekelompok data bila dipecah menjadi dua menunjukkan data yang tidak berbeda. Untuk mengukur tingkat reliabilitasnya, peneliti menggunakan teknik *one shot* atau pengukuran sekali saja. Pengukuran dengan teknik *one shot* ini digunakan hanya sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji

statistik *Cronbach Alpha* (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika (Widiyanto, 2010;43) :

1. Jika *Cronbach's Alpha* $\geq r_{tabel}$ maka data dikatakan reliabel.
2. Jika *Cronbach's Alpha* $\leq r_{tabel}$ maka data dikatakan tidak reliabel.

3.4.4 Uji Asumsi Klasik

3.4.4.1 Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2017;163) uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah pada suatu model regresi, suatu variabel independen dan variabel dependen ataupun keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak normal. Apabila suatu variabel tidak berdistribusi secara normal, maka hasil uji statistik akan mengalami penurunan. Untuk mengetahui apakah residual berdistribusi normal atau tidak, maka peneliti melakukan pengujian ini dengan menggunakan uji grafik probability plot. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal, dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya.

3.4.4.2 Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2017;107) pada pengujian multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen atau variable bebas. Efek dari multikolinieritas ini adalah menyebabkan tingginya variabel pada sampel. Hal tersebut berarti standar error besar, akibatnya ketika koefisien diuji, t-hitung akan bernilai kecil dari t-tabel. Hal ini menunjukkan tidak adanya hubungan linear antara variabel independen yang

dipengaruhi dengan variabel dependen. Untuk menemukan terdapat atau tidaknya multikolinieritas pada model regresi dapat diketahui dari nilai toleransi dan nilai variance inflation factor (VIF). Nilai Tolerance mengukur variabilitas dari variabel bebas yang terpilih yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Jadi nilai tolerance rendah sama dengan nilai VIF tinggi, dikarenakan $VIF = 1/\text{tolerance}$, dan menunjukkan terdapat kolinearitas yang tinggi. Nilai cut off yang digunakan adalah untuk nilai tolerance 0,10 atau nilai VIF diatas angka

10. Berikut kriterianya:

a. Nilai tolerance :

Tolerance $> 0,10$ (tidak terjadi multikolinieritas).

Tolerance = 0,10 (terjadi multikolinieritas).

b. Nilai VIF :

VIF $< 10,00$ (tidak terjadi multikolinieritas).

VIF = 10,00 (terjadi multikolinieritas).

3.4.4.3 Uji Heteroskedastisitas

Tujuan uji heteroskedastisitas adalah untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2017;137). Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan uji Glejser. Dilakukan dengan meregresikan variabel bebas terhadap nilai absolut residual. Model regresi tidak mengandung heteroskedastisitas jika nilai signifikansi variabel bebas terhadap nilai absolut residual statistik diatas tingkat kepercayaan 5% (Ghozali, 2017;142).

3.4.5 Analisis Regresi Ganda

Analisis regresi ganda adalah pengembangan dari regresi sederhana analisis regresi sederhana, digunakan oleh peneliti bermaksud untuk meramalkan bagaimana keadaan variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi atau dinaik turunkan nilainya.

Persamaan regresi untuk dua prediktor adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja karyawan

a = Nilai konstanta

X₁ = Stres Kerja

X₂ = Penggunaan teknologi informasi

X₃ = Kepercayaan atas sistem informasi akuntansi

b = Koefisien regresi

e = Standar error

3.4.6 Uji Hipotesis

3.4.6.1 Uji t

Uji hipotesis ini dilakukan untuk menguji signifikansi hubungan, yaitu apakah hubungan yang ditemukan itu berlaku untuk seluruh populasi, maka perlu diuji signifikansinya. Uji t dikenal dengan uji parsial, yaitu untuk menguji seberapa jauh pengaruh variabel bebas secara individual dalam menerangkan variabel terikat. Uji ini dapat dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan t tabel atau dengan melihat kolom signifikansi pada masing-masing t hitung, proses

uji t identik dengan Uji F. Untuk mengetahui apakah suatu variabel secara parsial berpengaruh nyata atau tidak digunakan uji t. Dengan dk t_{tabel} adalah $n - k$, dimana k adalah jumlah variabel bebas, maka kriterianya sebagai berikut :

1. Jika $|t_{hitung}| \geq t_{tabel}$ dan signifikan $< 0,05$ maka hipotesis diterima dan berarti ada pengaruh yang signifikan antara variabel X terhadap variabel terikat Y.
2. Jika $|t_{hitung}| \leq t_{tabel}$ dan signifikan $> 0,05$ maka hipotesis ditolak dan berarti tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel X terhadap variabel terikat Y.

3.4.6.2 Uji F

Uji F yaitu uji untuk melihat bagaimanakah pengaruh semua variabel bebasnya secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya (Ghozali, 2017;98). Untuk menguji apakah model regresi yang kita buat baik/signifikan atau tidak baik/non signifikan dengan dk F_{tabel} adalah $dk1 = k$, $dk2 = n - k - 1$, maka kriterianya:

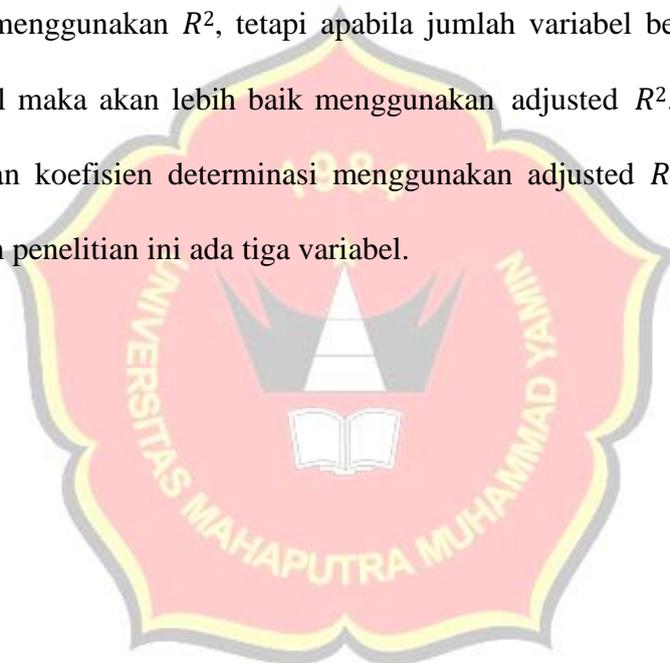
1. Jika $|F_{hitung}| \geq F_{tabel}$ artinya, semua variabel bebas adalah penjelas yang signifikan terhadap variabel terikat.
2. Jika $|F_{hitung}| \leq F_{tabel}$ artinya, semua variabel bebas bukan penjelas yang signifikan terhadap variabel terikat.

3.4.7 Koefisien Determinasi (R^2)

Pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2017;97). Koefisien Determinasi digunakan

untuk melihat seberapa besar variabel independen (X) berpengaruh terhadap variabel dependen (Y). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu, jika nilai mendekati satu berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Sebaliknya jika nilai R^2 kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen terbatas.

Apabila teknik analisa datanya terdiri dari satu sampai dua variabel bebas maka kita menggunakan R^2 , tetapi apabila jumlah variabel bebasnya lebih dari dua variabel maka akan lebih baik menggunakan adjusted R^2 . Dalam penelitian ini pengujian koefisien determinasi menggunakan adjusted R^2 , karena variabel bebas dalam penelitian ini ada tiga variabel.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1 Kota Solok

Kota Solok dahulunya merupakan satu wilayah nagari di Kabupaten Solok, yaitu Nagari Solok. Hasrat untuk menjadi Kotamadya dirintis sejak tahun 1946 dalam sidang Komite Nasional Cabang Solok, melalui panitia yang diketuai oleh Marah Hadin Dt. Penghulu Sati, yang kemudian berkembang melalui suatu rapat umum di lapangan Kerapatan Adat Nagari Solok di Lubuk Sikarah, yang dihadiri oleh para penghulu dan pemuka masyarakat Nagari Solok yang dipimpin oleh NHT Dt. Bandaro Hitam, selanjutnya secara bulat menyetujui dan mendukung pengembangan Nagari Solok menjadi Kotamadya Solok. Berhubung terjadi agresi Belanda Tahun 1949, maka kerja panitia terhenti, dan setelah terbentuk Pemerintahan Darurat pada Bulan Mei 1949, maka kepanitian dilanjutkan oleh suatu Panitia Kota Kecil.

Harapan pembentukan kota ini kemudian mendapatkan sambutan dari Pemerintah Pusat, dan dalam rangka kemungkinan diresmikannya Nagari Solok menjadi Kotamadya, maka dibentuklah Panitia Persiapan Peresmian pada 6 Januari 1968 bertempat di Masjid Pasar Nagari Solok, yang dinamakan Panitia Sepuluh yang diketuai oleh NHT Dt. Bandaro Basa, serta melalui bantuan Bupati Kepala Daerah Kabupaten Solok saat itu, Letkol. Drs. Zaghloel St. Kebesar, pada Tanggal 16 Desember 1970 usaha pementapan realisasi Kotamadya Solok

dipenuhi Pemerintah Pusat, dengan dikeluarkannya Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 8 Tahun 1970, tentang Pelaksanaan Pemerintah Kotamadya Solok dan Kotamadya Payakumbuh. Kota Solok akhirnya diresmikan tanggal 16 Desember 1970 oleh Menteri Dalam Negeri yang pada saat itu dijabat oleh Amir Mahmud. Dengan terbentuknya Kotamadya Dati. II Solok maka dikeluarkanlah Surat Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor Pemda 7/9-10-313 tanggal 23 November 1970 mengangkat Drs. Hasan Basri sebagai Pejabat Kepala Daerah yang pertama.

Pelayanan publik Pemerintah Kota Solok mulai secara resmi dibuka pada tanggal 21 Desember 1970 di Kantor Balai Kota Solok dan mulai saat itu Pemerintah Kotamadya Solok secara bertahap melaksanakan peningkatan kuantitas dan kualitas sumber daya manusia (SDM) aparatur, bagi kelancaran penyelenggaraan pemerintahan. Wilayah Kota Solok berasal dari salah satu wilayah adat yaitu Nagari Solok berdasarkan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 2 Tahun 1966, ditambah Jorong Laing dari bagian Nagari Guguk Sarai di wilayah Kabupaten Daerah Tingkat II Solok. Dalam usaha penyempurnaan dan kelancaran pelayanan publik di Pemerintahan Daerah Tk. II Kotamadya Solok, maka dikeluarkanlah Surat Keputusan Nomor 21/Desth/Wako/71 tanggal 10 Maret 1971 tentang Pembentukan 13 Resort Administrasi yaitu:

1. Resort Tanah Garam
2. Resort VI Suku
3. Resort Sinapa Piliang
4. Resort IX Korong

5. Resort Kampai Tabu Karambie (KTK)
6. Resort Aro IV Korong
7. Resort Simpang Rumbio
8. Resort Koto Panjang
9. Resort Pasar Pandan Air Mati
10. Resort Laing
11. Resort Tanjung Paku
12. Resort Nan Balimo
13. Resort Kampung Jawa

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 1982 tentang Pembentukan Kecamatan Padang Panjang Timur, Kecamatan Padang Panjang Barat di Kotamadya Daerah Tingkat II Padang Panjang, Kecamatan Sawahlunto Utara, Kecamatan Sawahlunto Selatan di Kotamadya Daerah Tingkat II Sawahlunto, Kecamatan Lubuk Sikarah, Kecamatan Tanjung Harapan di Kotamadya Daerah Tingkat II Solok, Kecamatan Payakumbuh Utara, Kecamatan Payakumbuh Barat dan Kecamatan Payakumbuh Timur di Kotamadya Daerah Tingkat II Payakumbuh Dalam Wilayah Provinsi Daerah Tingkat I Sumatera Barat, maka seluruh Resort Administrasi tersebut menjadi Kelurahan. Dengan diberlakukannya Undang-undang Nomor 22 Tahun 1999 tentang Pemerintah Daerah yang disempurnakan dengan Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah, maka penggunaan istilah "Kotamadya" diubah dengan istilah "Kota" sehingga secara resmi kemudian sebutan "Kotamadya Solok" diganti menjadi "Kota Solok".

4.1.2 Pemerintah Kota Solok

Pemerintah Kota Solok saat ini dipimpin oleh Walikota H. Zul Elfian, S.H., M.Si bersama Wakil Walikota DR. Ramadhani Kirana Putra S.E., M.M. Wilayah Kota Solok secara administrasi terdiri dari 2 kecamatan dengan 13 Kelurahan. Kecamatan dengan jumlah kelurahan terbesar terdapat di Kecamatan Lubuk Sikarah dengan memiliki 7 kelurahan, sedangkan kecamatan dengan jumlah kelurahan terkecil terdapat di Kecamatan Tanjung Harapan dengan memiliki 6 kelurahan. Luas wilayah Kota Solok mencapai 71,29 km² dan penduduk 68.241 jiwa (2017) dengan sebaran 957 jiwa/km². Saat ini Pemerintah Kota Solok juga mempunyai beberapa instansi atau organisasi perangkat daerah (OPD) yang berjumlah 30 OPD, yaitu :

1. Sekretariat Daerah
2. Dinas Komunikasi dan Informatika
3. Dinas Pariwisata
4. Dinas Kesehatan
5. Kecamatan Lubuk Sikarah
6. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
7. Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil
8. Dinas Pertanian
9. Dinas Pendidikan
10. Dinas Perpustakaan dan Kearsipan
11. Dinas Perdagangan dan Koperasi Usaha Kecil dan Mengengah
12. Badan Penelitian dan Pengembangan

13. Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang
14. Badan Keuangan Daerah
15. Dinas Pemuda dan Olahraga
16. Inspektorat Daerah
17. Dinas Pangan
18. Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak
19. Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu
20. Dinas Sosial
21. Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran
22. Dinas Perhubungan
23. Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik
24. Badan Perencanaan Pembangunan Daerah
25. Kecamatan Tanjung Harapan
26. Dinas Lingkungan Hidup
27. Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman
28. Badan Pelaksana Penanggulangan Bencana Daerah
29. Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana
30. Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah

4.1.3 Geografis Kota Solok

Kota Solok terletak pada posisi 0°32" LU - 1°45" LS, 100°27" BT - 101°41" BT. Kota Solok memiliki peran sentral di dalam menunjang perekonomian masyarakat Kota Solok dan Kabupaten Solok pada umumnya. Topografi Kota Solok bervariasi antara dataran dan berbukit dengan ketinggian 390 dpl serta

curah hujan rata-rata 184,31 mm kubik per tahun. Terdapat tiga anak sungai yang melintasi Kota Solok, yaitu Sungai Batang Lembang, Sungai Batang Gawan dan Sungai Batang Air Binguang. Suhu udara berkisar dari 26,1 °C sampai 28,9 °C. Dilihat dari jenis tanah, 21,76% tanah di Kota Solok merupakan tanah sawah dan sisanya 78,24% berupa tanah kering. Batas wilayah Kota Solok sebagai berikut:

1. Sebelah Utara: Nagari Tanjuang Binguang, Kecamatan Kubung ; Nagari Aripan, Kecamatan X Koto Singkarak ; Nagari Kunci, Kecamatan X Koto Diateh, Kabupaten Solok.
2. Sebelah Timur: Nagari Saok Laweh, Guguak Sarai dan Gauang Kecamatan Kubung, Kabupaten Solok.
3. Sebelah Selatan: Nagari Gauang, Panyakalan, Koto Baru, Selayo, Kecamatan Kubung , Nagari Muaro Paneh Kecamatan Bukik Sundi, Kabupaten Solok.
4. Sebelah Barat: Nagari Selayo, Kecamatan Kubung ; Nagari Koto Sani, Kecamatan X Koto Singkarak, Kabupaten Solok, dan Kota Padang.

4.2 Karakteristik Responden

Responden dari penelitian ini adalah 90 orang karyawan bagian keuangan seluruh OPD di Kota Solok (rinciannya dapat dilihat di lampiran). Pengumpulan data dengan menyebarkan kuisioner kepada seluruh OPD di Kota Solok. Dari kuisioner yang diberikan sebanyak 90 kuisioner, total kuisioner yang kembali sebanyak 82 kuisioner dan tidak kembali sebanyak 8 kuisioner. Berikut tabel tingkat responden:

Tabel 4.1
Tingkat Responden

Keterangan	Jumlah Kuisisioner
Jumlah Kuisisioner Disebar	90
Jumlah Kuisisioner Kembali	82
Jumlah Kuisisioner Tak Kembali	8
Total Responden Rate	91,11%

Sumber: Data primer diolah (2021)

Berdasarkan tabel 4.1, jumlah kuesioner yang disebar sebanyak 90 kuesioner dengan pengembalian kuesioner sebanyak 82 kuesioner dengan persentase 91,11%. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tingkat pengembalian/pengisian kuesioner oleh responden di Kota Solok sangat tinggi dan responden sangat partisipatif dalam pengisian kuesioner.

Karakteristik responden dapat diketahui juga dari responden berdasarkan jenis kelamin, usia dan tingkat pendidikan. Dengan keanekaragaman tersebut, diharapkan dapat menggambarkan karakteristik responden secara jelas. Berikut rincian karakteristik tersebut :

1. Berdasarkan Jenis Kelamin

Berikut daftar tabel karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin :

Tabel 4.2
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Responden	Persentase (%)
Laki-Laki	30 Orang	36,6
Perempuan	52 Orang	63,4
Total	82 Orang	100

Sumber: Data primer diolah (2021)

Berdasarkan tabel 4.2, jumlah responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 30 orang atau yang dipersentasekan sebanyak 36,6%. Sedangkan responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 52 orang atau yang

dipersentasekan sebanyak 63,4%. Hal ini membuktikan bahwa, responden penelitian ini didominasi oleh responden berjenis kelamin perempuan.

2. Berdasarkan Usia

Berikut daftar tabel karakteristik responden berdasarkan usia yang direntangkan dengan skala ordinal 9 tahun :

Tabel 4.3
Responen Berdasarkan Usia

Usia	Responden	Persentase (%)
20-29 Tahun	26 Orang	31,7
30-39 Tahun	27 Orang	32,9
40-49 Tahun	23 Orang	28,1
50-59 Tahun	6 Orang	7,3
60-69 Tahun	-	-
Total	82 Orang	100

Sumber: Data primer diolah (2021)

Berdasarkan tabel 4.3, jumlah responden yang masuk kelompok usia 20-29 tahun sebanyak 26 orang atau yang dipersentasekan sebanyak 31,7%. Sedangkan responden yang masuk kelompok usia 30-39 tahun sebanyak 27 orang atau yang dipersentasekan sebanyak 32,9%. Dalam kelompok usia 40-49 tahun sebanyak 23 orang atau dipersentasekan sebanyak 28,1%. Untuk kelompok usia 50-59 tahun sebanyak 6 orang dan dipersentasekan menjadi sebanyak 7,3% dan terakhir yaitu dalam kelompok umur 60-69 tahun tidak terdapat responden. Berdasarkan tabel tersebut, dapat disimpulkan bahwa responden didominasi oleh responden yang berumur 30-39 tahun.

3. Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Berikut daftar tabel karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan :

Tabel 4.4
Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Responden	Persentase (%)
SD	-	-
SMP	1 Orang	1,2
SMA/SMK	6 Orang	7,3
D3	14 Orang	17,1
S1	50 Orang	61
S2	10 Orang	12,2
S3	-	-
Lain-Lain	1 Orang	1,2
Total	82 Orang	100

Sumber: Data primer diolah (2021)

Berdasarkan tabel 4.4, untuk tingkat pendidikan SD tidak terdapat responden. Jumlah responden untuk tingkat pendidikan SMP sebanyak 1 orang, dan dipersentasekan menjadi 1,2%. Untuk tingkat pendidikan SMA/SMK sebanyak 6 orang atau dipersentasekan sebanyak 7,3%. Sedangkan responden yang tingkat pendidikan D3 sebanyak 14 orang atau yang dipersentasekan sebanyak 17,1%. Dalam tingkat pendidikan S1 yaitu sebanyak 50 orang, dipersentasekan menjadi 61%. Dalam tingkat pendidikan S2 yaitu sebanyak 10 orang atau dipersentasekan menjadi 12,2%,. Dalam tingkat pendidikan S3, tidak terdapat responden. Dan yang terakhir yaitu dalam tingkat lain-lain sebanyak 1 orang atau dipersentasekan sebanyak 1,2%. Hal ini membuktikan bahwa, responden penelitian ini didominasi oleh responden berlatar belakang pendidikan S1 yaitu sebanyak 50 orang.

4.3 Hasil Analisis Data

4.3.1 Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara memberikan gambaran atau deskriptif suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata, maksimum, minimum, dan standar deviasi.

Tabel 4.5
Hasil Statistik Deskripsi

Descriptive Statistics							
	Nilai	Minimum	Maximum	Mean		Std. Deviation	Variance
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Statistic
X1	82	18	63	36,90	1,252	11,342	128,632
X2	82	16	25	19,39	0,195	1,762	3,105
X3	82	32	47	37,49	0,427	3,866	14,944
Y	82	18	29	24,56	0,204	1,847	3,410
Valid N (listwise)	82						

Sumber : Pengolahan Data Statistik dengan SPSS Versi 25.00

Berdasarkan tabel 4.5 di atas, dapat diketahui bahwa jumlah responden (N) dari penelitian ini sebanyak 82 responden. Variabel X1 memiliki nilai terkecil kuesioner sebesar 18, nilai terbesar sebanyak 63 dan nilai rata-rata sebanyak 36,90 serta nilai standar deviasinya sebesar 11,342. Variabel X2 memiliki nilai terkecil kuesioner sebesar 16, nilai terbesar sebanyak 25 dan nilai rata-rata nya sebanyak 19,39 serta nilai standar deviasinya sebesar 1,762. Variabel X3 memiliki nilai terkecil kuesioner sebesar 32, nilai terbesar sebanyak 47 dan nilai rata-rata nya sebanyak 37,49 serta nilai standar deviasinya sebesar 3,866. Untuk variabel Y nilai terkecil kuesioner sebanyak 18, nilai terbesar sebanyak 29 dan nilai rata-rata sebanyak 24,56 serta nilai standar deviasi nya sebesar 1,847.

Berdasarkan data tersebut, dapat disimpulkan bahwa jawaban kuesioner masing-masing variabel memiliki nilai *mean* (rata-rata) yang cukup tinggi yaitu

variabel X1 sebesar 36,90, variabel X2 sebesar 19,39, variabel X3 sebesar 37,49 dan variabel Y sebesar 24,56, sehingga dapat memudahkan peneliti dalam pengolahan data dengan uji data berikutnya.

4.3.2 Uji Kualitas Data

4.3.2.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Untuk menafsirkan hasil uji validitas, kriterianya yaitu jika r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} dan nilai positif maka butir atau pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid. Berikut tabel hasil uji validitas data penelitian ini:

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas X1

Nomor Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
X.1	0,560	0,2830	Valid
X.2	0,440	0,2830	Valid
X.3	0,524	0,2830	Valid
X.4	0,632	0,2830	Valid
X.5	0,709	0,2830	Valid
X.6	0,709	0,2830	Valid
X.7	0,890	0,2830	Valid
X.8	0,902	0,2830	Valid
X.9	0,841	0,2830	Valid
X.10	0,865	0,2830	Valid
X.11	0,895	0,2830	Valid
X.12	0,903	0,2830	Valid
X.13	0,873	0,2830	Valid
X.14	0,778	0,2830	Valid

Sumber: Pengolahan Data Statistik Dengan SPSS Versi 25.00

Berdasarkan tabel 4.6 tersebut, dengan ($df = 82 - 2 = 80$) dan r_{tabel} signifikan 0,01 level (2-tailed) sebesar 0,2830, berdasarkan tabel nilai r_{hitung}

masing-masing item lebih besar dari r_{tabel} , maka seluruh pertanyaan variabel X1 valid.

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas X2

Nomor Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
X.1	0,513	0,2830	Valid
X.2	0,562	0,2830	Valid
X.3	0,519	0,2830	Valid
X.4	0,517	0,2830	Valid
X.5	0,644	0,2830	Valid

Sumber: Pengolahan Data Statistik Dengan SPSS Versi 25.00

Berdasarkan tabel 4.7 tersebut, dengan ($df = 82 - 2 = 80$) dan r_{tabel} signifikan 0,01 level (2-tailed) sebesar 0,2830, berdasarkan tabel nilai r_{hitung} masing-masing item lebih besar dari r_{tabel} , maka seluruh pertanyaan variabel X2 valid.

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas X3

Nomor Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
X.1	0,504	0,2830	Valid
X.2	0,450	0,2830	Valid
X.3	0,370	0,2830	Valid
X.4	0,669	0,2830	Valid
X.5	0,718	0,2830	Valid
X.6	0,284	0,2830	Valid
X.7	0,610	0,2830	Valid
X.8	0,560	0,2830	Valid
X.9	0,650	0,2830	Valid
X.10	0,537	0,2830	Valid

Sumber: Pengolahan Data Statistik Dengan SPSS Versi 25.00

Berdasarkan tabel 4.8 tersebut, dengan ($df = 82 - 2 = 80$) dan r_{tabel} signifikan 0,01 level (2-tailed) sebesar 0,2830, dan berdasarkan tabel nilai r_{hitung} masing-masing item lebih besar dari r_{tabel} , maka seluruh pertanyaan variabel X3 valid.

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Y

Nomor Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Y.1	0,636	0,2830	Valid
Y.2	0,743	0,2830	Valid
Y.3	0,742	0,2830	Valid
Y.4	0,456	0,2830	Valid
Y.5	0,546	0,2830	Valid
Y.6	0,578	0,2830	Valid

Sumber: Pengolahan Data Statistik Dengan SPSS Versi 25.00

Berdasarkan tabel 4.9 tersebut, dengan ($df = 82 - 2 = 80$) dan r_{tabel} signifikan 0,01 level (2-tailed) sebesar 0,2830, dan berdasarkan tabel, nilai r_{hitung} masing-masing item lebih besar dari r_{tabel} , maka seluruh pertanyaan variabel Y valid.

4.3.2.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dinyatakan reliabel apabila dua atau lebih peneliti dalam obyek yang sama menghasilkan data yang sama, atau peneliti sama dalam waktu berbeda menghasilkan data yang sama, atau sekelompok data bila dipecah menjadi dua menunjukkan data yang tidak berbeda. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha (a)*. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika :

1. Jika *Cronbach's Alpha* $\geq r_{tabel}$ maka data dikatakan reliabel.
2. Jika *Cronbach's Alpha* $\leq r_{tabel}$ maka data dikatakan tidak reliabel.

Berikut tabel hasil uji reliabilitas data penelitian ini:

Tabel 4.10
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Variabel Cronbach's Alpha	r_{tabel}	N of Item	Hasil
X1	0,942	0,2830	14	Reliable
X2	0,381	0,2830	5	Reliable
X3	0,721	0,2830	10	Reliable
Y	0,652	0,2830	6	Reliable

Sumber: Pengolahan Data Statistik Dengan SPSS Versi 25.00

Berdasarkan tabel 4.10 tersebut, dengan nilai r_{tabel} ($df = 82 - 2 = 80$) sebesar 0,2830 nilai *Cronbach Alpha* variabel X1 sebesar 0,939 > 0,2830 oleh karena itu, berdasarkan hasil uji reliabilitas, maka kuesioner dari masing – masing variabel X1 dikatakan reliabel. Nilai *Cronbach Alpha* variabel X2 sebesar 0,368 > 0,2830 oleh karena itu, berdasarkan hasil uji reliabilitas, maka kuesioner dari masing – masing variabel X2 dikatakan reliabel. Nilai *Cronbach Alpha* variabel X3 sebesar 0,714 > 0,2830 oleh karena itu, berdasarkan hasil uji reliabilitas, maka kuesioner dari masing – masing variabel X3 dikatakan reliabel. Nilai *Cronbach Alpha* variabel Y sebesar 0,659 > 0,2830 oleh karena itu, berdasarkan hasil uji reliabilitas, maka kuesioner dari masing – masing variabel Y dikatakan reliabel.

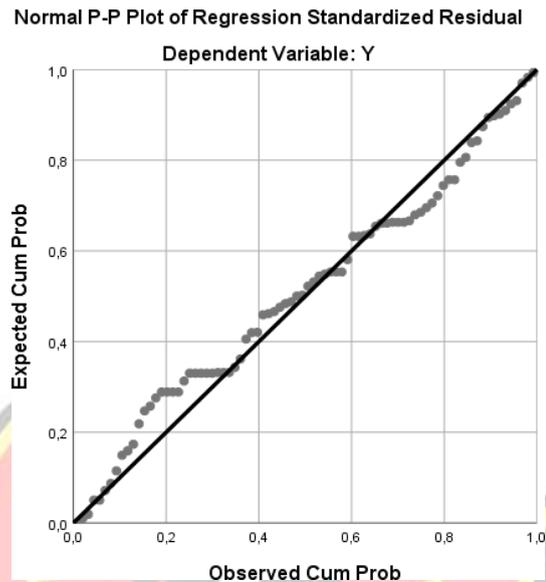
4.3.3 Uji Asumsi Klasik

4.3.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah pada suatu model regresi, suatu variabel independen dan variabel dependen ataupun keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak normal. Untuk mengetahui apakah residual berdistribusi normal atau tidak, maka peneliti melakukan pengujian ini dengan menggunakan uji grafik probability plot. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal, dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis

diagonal. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya.

Gambar 4.1
Hasil Uji Normalitas



Sumber: Pengolahan Data Statistik Dengan SPSS Versi 25.00

Berdasarkan gambar uji normalitas diatas menunjukkan bahwa titik-titik plot data penyebar disekitar garis diagonalnya menunjukkan pola distribusi normal. Dari hasil tersebut dapat dikatakan bahwa variabel dalam penelitian ini yaitu Stres Kerja, Penggunaan Teknologi Informasi, dan Kepercayaan Atas Sistem Informasi Akuntansi terdistribusi normal dan layak untuk dilanjutkan ke uji regresi selanjutnya.

4.3.3.2 Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen atau variable bebas. Untuk menemukan terdapat atau tidaknya multikolonieritas pada model regresi dapat

diketahui dari nilai toleransi dan nilai variance inflation factor (VIF). Nilai Tolerance mengukur variabilitas dari variabel bebas yang terpilih yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Jadi nilai tolerance rendah sama dengan nilai VIF tinggi, dikarenakan $VIF = 1/\text{tolerance}$, dan menunjukkan terdapat kolinearitas yang tinggi. Nilai cut off yang digunakan adalah untuk nilai tolerance 0,10 atau nilai VIF diatas angka 10. Berikut kriterianya:

a. Nilai tolerance :

Tolerance > 0,10 (tidak terjadi multikolinieritas).

Tolerance = 0,10 (terjadi multikolinieritas).

b. Nilai VIF :

VIF < 10,00 (tidak terjadi multikolinieritas).

VIF = 10,00 (terjadi multikolinieritas).

Berikut tabel hasil uji multikolonieritas dari penelitian ini:

Tabel 4.11
Hasil Uji Multikolonieritas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	13,304	2,163		6,149	,000		
	X1	-,019	,019	-,120	-1,026	,308	,699	1,431
	X2	,407	,129	,389	3,161	,002	,628	1,593
	X3	,109	,065	,228	1,676	,098	,514	1,947

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Pengolahan Data Statistik Dengan SPSS Versi 25.00

Berdasarkan tabel 4.11 tersebut, menunjukkan bahwa nilai *tolerance* X1 sebesar $0,699 > 0,10$ dan nilai VIF sebesar $1,431 < 10$. Dengan hal ini, dapat diketahui bahwa dalam variabel X1, tidak terjadi multikolonieritas. Nilai *tolerance* X2 sebesar $0,628 > 0,10$ dan nilai VIF sebesar $1,593 < 10$. Dengan hal

ini, dapat diketahui bahwa dalam variabel X2, tidak terjadi multikolonieritas. Nilai *tolerance* X3 sebesar $0,514 > 0,10$ dan nilai VIF sebesar $1,947 < 10$. Dengan hal ini, dapat diketahui bahwa dalam variabel X3, tidak terjadi multikolonieritas.

4.3.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan uji Glejser. Dilakukan dengan meregresikan variabel bebas terhadap nilai absolut residual. Model regresi tidak mengandung heteroskedastisitas jika nilai signifikansi variabel bebas terhadap nilai absolut residual statistik diatas tingkat kepercayaan 5%.

Tabel 4.12
Uji Glejser Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-,281	1,455		-,193	,848
	X1	-,014	,013	-,145	-1,085	,281
	X2	,079	,087	,129	,911	,365
	X3	,011	,044	,040	,254	,800

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: Pengolahan Data Statistik Dengan SPSS Versi 25.00

Berdasarkan tabel 4.12 tersebut, menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel X1 sebesar $0,281 > 0,05$. Dengan hal ini, dapat diketahui bahwa dalam variabel X1, ini tidak mengandung heteroskedastisitas. Nilai signifikansi variabel X2 sebesar $0,365 > 0,05$. Dengan hal ini, dapat diketahui bahwa dalam variabel X2, ini tidak mengandung heteroskedastisitas. Nilai signifikansi variabel X3

sebesar $0,800 > 0,05$. Dengan hal ini, dapat diketahui bahwa dalam variabel X3, ini tidak mengandung heteroskedastisitas.

4.3.4 Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi ganda adalah pengembangan dari regresi sederhana analisis regresi sederhana, digunakan oleh peneliti bermaksud untuk meramalkan bagaimana keadaan variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi atau dinaik turunkan nilainya. Dengan menggunakan Program SPSS Versi 25.00 dapat ditunjukkan adanya pengaruh atau tidak antara variabel independen dengan variabel dependen dan didapatkan hasil analisis regresi bergandanya sebagai berikut :

Tabel 4.13
Hasil Uji Analisis Regresi Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13,304	2,163		6,149	,000
	X1	-,019	,019	-,120	-1,026	,308
	X2	,407	,129	,389	3,161	,002
	X3	,109	,065	,228	1,676	,098

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Pengolahan Data Statistik dengan SPSS Versi 25.00

Dari tabel 4.13 uji regresi berganda di atas, maka diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = 13,304 - 0,019 X1 + 0,407 X2 + 0,109 X3$$

1. Persamaan regresi berganda diatas, diketahui mempunyai konstantan sebesar 13,304 dengan tanda positif. Sehingga besaran konstanta menunjukkan bahwa jika variabel-variabel independen diasumsikan

bernilai = 0, maka variabel dependen dalam kondisi ini sudah ada sebesar 13,304.

2. Koefisien regresi X1 sebesar -0,019 adalah negatif. Artinya terjadi hubungan negatif antara X1 terhadap Y. Jika terjadi peningkatan 1 satuan variabel Stres Kerja (X1), maka Kinerja Karyawan (Y) mengalami penurunan sebesar 0,019.
3. Koefisien regresi X2 sebesar 0,407 adalah positif. Artinya terjadi hubungan positif antara X2 terhadap Y. Jika terjadi peningkatan 1 satuan variabel Penggunaan Teknologi Informasi (X2), maka Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,407.
4. Koefisien regresi X3 sebesar 0,109 adalah positif. Artinya terjadi hubungan positif antara Kepercayaan Atas Sistem Informasi Akuntansi (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Jika terjadi peningkatan 1 satuan variabel X3, maka Y akan mengalami peningkatan sebesar 0,109.

4.3.5 Uji Hipotesis

4.3.5.1 Uji t

Uji hipotesis ini dilakukan untuk menguji signifikansi hubungan, yaitu apakah hubungan yang ditemukan itu berlaku untuk seluruh populasi, maka perlu diuji signifikansinya. Uji t dikenal untuk menguji seberapa jauh pengaruh variabel bebas secara individual dalam menerangkan variabel terikat. Uji ini dapat dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan t tabel atau dengan melihat kolom signifikansi pada masing-masing t hitung. Untuk mengetahui apakah suatu

variabel secara parsial berpengaruh nyata atau tidak digunakan uji t, maka kriterianya sebagai berikut :

1. Jika $|t_{hitung}| \geq t_{tabel}$ dan signifikan $< 0,05$ maka hipotesis diterima dan berarti ada pengaruh yang signifikan antara variabel X terhadap variabel terikat Y.
2. Jika $|t_{hitung}| \leq t_{tabel}$ dan signifikan $> 0,05$ maka hipotesis ditolak dan berarti tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel X terhadap variabel terikat Y.

Tabel 4.14
Hasil Uji t Hipotesis Pertama
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13,304	2,163		6,149	,000
	X1	-,019	,019	-,120	-1,026	,308

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Pengolahan Data Statistik dengan SPSS Versi 25.00

Berdasarkan tabel 4.14 dengan nilai signifikansi sebesar 0,05, dengan $t_{tabel} = 1,99006$ dapat diketahui bahwa nilai signifikansi t sebesar $0,308 > 0,05$ dan $|t_{hitung}|$ sebesar $|1,026| < 1,99006$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama (H1) ditolak yaitu tidak adanya pengaruh Stres Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 4.15
Hasil Uji t Hipotesis Kedua

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13,304	2,163		6,149	,000
	X2	,407	,129	,389	3,161	,002

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Pengolahan Data Statistik dengan SPSS Versi 25.00

Berdasarkan tabel 4.15 dengan nilai signifikasi sebesar 0,05, dengan $t_{tabel} = 1,99006$ dapat diketahui bahwa nilai signifikasi t sebesar $0,002 < 0,05$ dan t_{hitung} sebesar $3,161 > 1,99006$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua (H2) diterima yaitu adanya pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 4.16
Hasil Uji t Hipotesis Ketiga

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13,304	2,163		6,149	,000
	X3	,109	,065	,228	1,676	,098

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Pengolahan Data Statistik dengan SPSS Versi 25.00

Berdasarkan tabel 4.16 dengan nilai signifikasi sebesar 0,05, dengan $t_{tabel} = 1,99006$ dapat diketahui bahwa nilai signifikasi t sebesar $0,098 > 0,05$ dan t_{hitung} sebesar $1,676 < 1,99006$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga (H3) ditolak yaitu tidak adanya pengaruh Kepercayaan Atas Sistem Informasi Akuntansi (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

4.3.5.2 Uji F

Uji F yaitu uji untuk melihat bagaimanakah pengaruh semua variabel bebasnya secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya. Atau untuk menguji apakah model regresi yang kita buat baik/signifikan atau tidak baik/non signifikan, maka kriterianya:

1. Jika $|F_{hitung}| \geq F_{tabel}$ artinya, semua variabel bebas adalah penjelas yang signifikan terhadap variabel terikat.
2. Jika $|F_{hitung}| \leq F_{tabel}$ artinya, semua variabel bebas bukan penjelas yang signifikan terhadap variabel terikat.

Tabel 4.17
Hasil Uji F

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	71,835	3	23,945	9,139	.000 ^b
	Residual	204,360	78	2,620		
	Total	276,195	81			
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2						

Sumber : Pengolahan Data Statistik dengan SPSS Versi 25.00

Dari hasil uji F diatas menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} 9,139 > F_{Tabel} 2,722 dengan nilai signifikannya $0,00 < 0,05$ artinya hipotesis keempat (H4) diterima yaitu adanya pengaruh antara Stres Kerja (X1), Penggunaan Teknologi Informasi (X2) dan Kepercayaan Atas Sistem Informasi Akuntansi (X3) secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

4.3.6 Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien Determinasi digunakan untuk melihat seberapa besar variabel independen (X) berpengaruh terhadap variabel dependen (Y). Nilai koefisien

determinasi adalah antara nol dan satu, jika nilai mendekati satu berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Sebaliknya jika nilai R^2 kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen terbatas.

Apabila teknik analisa datanya terdiri dari satu sampai dua variabel bebas maka kita menggunakan R^2 , tetapi apabila jumlah variabel bebasnya lebih dari dua variabel maka akan lebih baik menggunakan adjusted R^2 . Dalam penelitian ini pengujian koefisien determinasi menggunakan adjusted R^2 , karena variabel bebas dalam penelitian ini ada tiga variabel. Hasil pengolahan data untuk mengetahui koefisien determinasinya adalah sebagai berikut :

Tabel 4.18
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,510 ^a	,260	,232	1,619
a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2				
b. Dependent Variable: Y				

Sumber : Pengolahan Data Statistik dengan SPSS Versi 25.00

Dari tabel 4.19 diatas diketahui bahwa adjusted R square sebesar 0,232 atau 23,2%. Hal ini berarti 23,2% dari variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh variabel independent yaitu Stres Kerja (X1), Penggunaan Teknologi Informasi (X2) dan Kepercayaan Atas Sistem Informasi Akuntansi (X3). Sedangkan 76,8% dipengaruhi oleh variabel lain seperti Konflik Kerja (Julvia, 2016), Keahlian Pemakai Teknologi Sistem Informasi (Raharjo, 2015), Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi (Arsiningsih et al., 2015), dan lain-lain.

4.4 Pembahasan Penelitian

4.4.1 Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil analisis hipotesis pertama (H1), dapat diketahui bahwa stres kerja memiliki nilai signifikansi t sebesar $0,308 > 0,05$ dan $|t_{hitung}|$ sebesar $|1,026| < 1,99006$. Berdasarkan hasil tersebut mengungkapkan bahwa tidak ada pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan, maka H1 ditolak. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian dari Rosita (2012), bahwa tidak adanya hubungan yang signifikan Stres Kerja terhadap Kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari hasil analisis regresi berganda dimana koefisien regresi X_1 adalah $-0,019$, artinya apabila terjadi peningkatan 1 satuan, maka kinerja karyawan mengalami penurunan sebesar $-0,019$. Dari hasil tersebut, menunjukkan bahwa stres kerja tidak memiliki pengaruh yang kuat dalam mempengaruhi kinerja karyawan.

Sutrisno (2014) berpendapat bahwa stres dapat membantu peningkatan kinerja, tetapi juga bisa menjadi penyebab penurunan kinerja. Ini berarti stres mempunyai potensi untuk mendorong atau mengganggu kinerja karyawan tergantung seberapa besar tingkat stres. Bila stres pada tingkat yang rendah, tantangan kerja juga prestasi kerja cenderung naik, karena stres cenderung membantu karyawan mengarahkan sumber dayanya dalam memenuhi berbagai kebutuhan pekerjaan. Akan tetapi stres terlalu tinggi maka dapat menurunkan prestasi, mengganggu pelaksanaan pekerjaan seseorang. Karyawan kehilangan kemampuan dalam mengambil keputusan, pengendalian diri memburuk, perilaku yang teratur, yang paling parah bisa mempengaruhi kesehatan.

Berdasarkan respon dari responden, menyatakan tidak adanya hal-hal yang memicu meningkatnya stres saat mereka bekerja seperti tekanan dan intimidasi dari rekan kerja maupun pimpinan, beban kerja dan sumber daya pendukung, kecocokan dengan pekerjaan, perasaan frustrasi dan membosankan, serta harapan dari tempat kerja dan harapan diri sendiri semuanya terkelola dengan benar. Ini menunjukkan bahwa tingkat stres kerja seluruh OPD di kota solok cukup rendah, serta karyawan masih mampu mengelola tingkat stres dengan baik.

4.4.2 Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil analisis hipotesis kedua (H2), dapat diketahui bahwa penggunaan teknologi informasi memiliki nilai signifikansi t sebesar $0,002 < 0,05$ dan t_{hitung} sebesar $3,161 > 1,99006$. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua (H2) diterima yaitu adanya pengaruh penggunaan teknologi informasi terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian dari Arningsih, Diatmika dan Surya (2015) menyatakan bahwa terdapat hubungan signifikan antara penggunaan teknologi informasi terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis regresi berganda dengan koefisien 0,407, maka setiap peningkatan 1 satuan, kinerja karyawan akan meningkat sebanyak 0,407. Berdasarkan hasil tersebut, penggunaan teknologi informasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Kadir (2014;15) menyatakan bahwa teknologi informasi berperan dalam menggantikan peran manusia dalam hal otomatisasi memproses informasi, memperkuat peran manusia dalam menyajikan informasi, serta berperan dalam

melakukan perubahan-perubahan sekumpulan tugas. Dari hasil analisa serta respon dari responden mencerminkan pernyataan tersebut. Mereka merasakan manfaat adanya teknologi informasi di kantor. Karena membuat proses pekerjaan lebih mudah, proses kerja lebih efektif, dan perkembangan kinerja semakin membaik. Dengan adanya pengaruh penggunaan teknologi informasi terhadap kinerja karyawan, maka dapat disimpulkan, semakin meningkat teknologi informasi maka kinerja karyawan juga akan ikut meningkat.

4.4.3 Pengaruh Kepercayaan Atas Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Karyawan

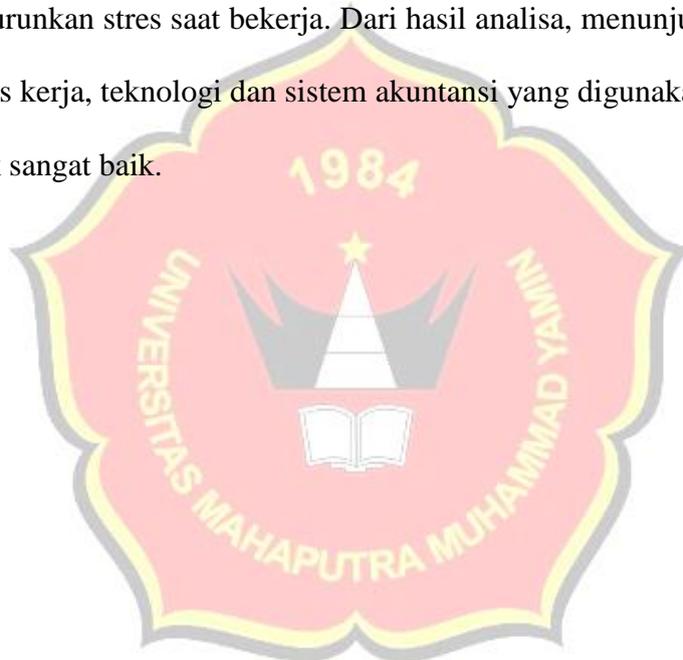
Dari hasil analisis hipotesis ketiga (H3), dapat diketahui bahwa penggunaan teknologi informasi memiliki nilai signifikansi t sebesar $0,098 > 0,05$ dan t_{hitung} sebesar $1,676 > 1,99006$. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga (H3) ditolak yaitu tidak ada pengaruh kepercayaan atas sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian dari Lestari (2019) menyatakan dalam penelitiannya bahwa kepercayaan atas sistem informasi akuntansi tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari hasil analisis regresi berganda dimana koefisien regresinya sebesar $0,109$, artinya apabila terjadi peningkatan 1 satuan, maka kinerja karyawan mengalami peningkatan sebesar $0,109$. Dari hasil tersebut, menunjukkan bahwa kepercayaan atas sistem informasi akuntansi tidak memiliki pengaruh yang kuat dalam mempengaruhi kinerja karyawan.

Putri (2010) menyatakan bahwa kepercayaan atas sistem informasi akuntansi merupakan hal yang penting dan diperlukan karyawan sebagai pemakai agar ia merasa bahwa sistem tersebut dapat meningkatkan kinerja dalam menjalankan proses kegiatan kerja. Tetapi dari hasil analisa dan respon dari responden memperlihatkan adanya keraguan terhadap sistem yang sedang mereka gunakan. Dalam hal penyelesaian tugas, sistem tersebut membantu dan memberikan peningkatan kinerja, tetapi keraguan muncul karena adanya kesulitan mengakses data yang mempengaruhi kecepatan penyelesaian tugas dan beberapa sudah ketinggalan zaman. Dapat disimpulkan, bahwa pentingnya memunculkan dan mempertahankan kepercayaan atas sistem informasi akuntansi untuk peningkatan kinerja yang lebih baik, namun kurangnya pemahaman dan sistem yang ketinggalan zaman membuat karyawan merasa ragu, sehingga merasa sistem tersebut tidak memberikan hasil yang maksimal atau justru memperlambat mereka dalam bekerja.

4.4.4 Pengaruh Stres kerja, Penggunaan Teknologi Informasi dan Kepercayaan Atas Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil analisis diatas menunjukkan bahwa nilai $F_{hitung} 9,139 > F_{Tabel} 2,722$ dengan nilai signifikannya $0,00 < 0,05$. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis keempat (H4) diterima yaitu adanya pengaruh atau hubungan yang signifikan antara stres kerja, penggunaan teknologi informasi dan kepercayaan atas sistem informasi akuntansi secara simultan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan analisis regresi berganda juga menunjukkan bahwa semua

variabel independen memiliki hubungan terhadap kinerja karyawan, dimana stres kerja memiliki hubungan negatif dengan kinerja karyawan. Namun penurunan yang diakibatkan stres kerja tidak terlalu besar, hal ini karena adanya hubungan positif antara penggunaan teknologi informasi dan kepercayaan atas sistem informasi akuntansi dengan kinerja karyawan yang pengaruhnya lebih besar. Pernyataan sebelumnya sesuai dengan respon dari responden, dengan penggunaan teknologi tepat sasaran serta sistem yang memberikan manfaat dan kemudahan, dapat menurunkan stres saat bekerja. Dari hasil analisa, menunjukkan pengelolaan tingkat stres kerja, teknologi dan sistem akuntansi yang digunakan seluruh OPD di Kota Solok sangat baik.



BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan uraian mengenai Pengaruh Stres Kerja, Penggunaan Teknologi Informasi dan Kepercayaan Atas Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama (H1) bahwa Stres Kerja (X1) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).
2. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua (H2) bahwa Penggunaan Teknologi Informasi (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).
3. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga (H3) bahwa kepercayaan atas sistem informasi akuntansi (X3) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).
4. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, dapat disimpulkan bahwa hipotesis keempat (H4) bahwa Stres Kerja (X1), Penggunaan Teknologi Informasi (X2) dan Kepercayaan Atas Sistem Informasi Akuntansi (X3) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

5.2 Saran

Adapun saran-saran yang akan diajukan oleh penulis untuk penelitian selanjutnya adalah sebagai berikut :

1. Diharapkan kepada seluruh OPD di Kota Solok untuk mempertahankan dan meningkatkan lagi pengelolaan tingkat stres kerja agar kinerja para karyawan terjaga dan cenderung meningkat.
2. Diharapkan kepada seluruh OPD di Kota Solok untuk mempertahankan dan meningkatkan lagi teknologi dan sistem yang dipakai khususnya untuk bagian akuntansi, agar pemakaiannya lebih tepat guna, dan memberikan kemudahan untuk karyawan.
3. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan melakukan penelitian dengan menambahkan variabel lain seperti Konflik Kerja, Keahlian Pemakai Teknologi Sistem Informasi, Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi dan lain-lainnya.



DAFTAR PUSTAKA

- Astri Widhawati dan I Gst. Ayu Eka Damayanthi. 2018. “*Pengaruh Efektivitas Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi, Budaya Kerja, Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan.*” E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana Vol.24.2.Agustus (2018): 1301-1327.
- Gaol, Jimmy L. (2014:627-650). *A to Z Human Capital Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia.
- Ghozali, Imam. 2017. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 25 (Edisi 9)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Husain, Herdianti. 2019. “*Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pengadilan Tata Usaha Negara Makassar.*” Skripsi.
- Julvia, Cristine. 2016. “*Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.*” Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis, Vol. 16, No. 1, Januari - Juni 2016.
- Kadek Chendi Antasari dan Pt D’yan Yaniartha S. 2015. “*Pengaruh Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi Dan Penggunaan Teknologi Informasi Pada Kinerja Individual Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi.*” E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana 10.2 (2015) : 354-369.
- Kadir, Abdul. 2014. *Pengenalan Sistem Informasi*. Yogyakarta: Andi Publisher.
- Kasemin, Kasiyanto. 2015. *Agresi Perkembangan Teknologi Informasi*. Edisi I, Cetakan I. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Lestari, Siti Nurafwi. 2019. “*Pengaruh Efektifitas Dan Kepercayaan Atas Penggunaan Teknologi Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Samudera Sarana Logistik Makassar.*” Skripsi.
- Mahmudi. 2011. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Edisi 3. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Matandra, Zulkarnain. 2018. “*Pengaruh Teknologi Informasi Terhadap Produktivitas Dan Kinerja Karywan Usaha Mikro, Kecil Dan Menengah (UMKM) Di Wilayah Kota Makassar.*” Skripsi.

- Ni Luh Putu Febri Arsiningsih, I Putu Gede Diatmika, I Nyoman Ari Surya Darmawan. 2015. *“Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi, Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi, Kepercayaan Atas Sistem Informasi Akuntansi, Sistem Pengendalian Intern Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Perkreditan Rakyat Di Kabupaten Buleleng Dan Bangli.”* e-Journal S1 Akuntansi Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Akuntansi Program S1 (Volume 3 Nomor 1 Tahun 2015).
- Putri, Izumi Nadia Marrisca. 2010. *“Pengaruh Efektivitas Penggunaan Dan Kepercayaan Atas Teknologi Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Auditor Internal Studi Pada Auditor Internal Di Jakarta.”* Skripsi.
- Raharjo, Puguh Bayu. 2015. *“Pengaruh Efektivitas Penggunaan Dan Kepercayaan, Dan Keahlian Terhadap Kinerja Individual Teknologi Sistem Informasi Akuntansi Pada Rumah Sakit Di Kabupaten Sukoharjo.”* Naskah Publikasi.
- Renaldy H. Lukiman dan JB. Widodo Lestarianto. 2016. *“Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi, Pemanfaatan Sistem Informasi, Efektivitas Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi, Kepercayaan Atas Teknologi Sistem Informasi Akuntansi, Dan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Individu Karyawan Studi Empiris Pada Perusahaan Manufaktur Di Wilayah Tangerang.”* Ultima Accounting Vol. 8 No. 2 Desember 2016.
- Rosita, Sry. 2012. *“Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Dosen Wanita Di Fakultas Ekonomi Universitas Jambi.”* Jurnal Manajemen Bisnis, Vol. 2, No. 2, Edisi Oktober 2012.
- Sari, Ria Puspita. 2015. *“Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Jambuluwuk Malioboro Boutique Hotel Yogyakarta.”* Skripsi.
- Sekaran, Uma. (2011). *Research Methods For Business (Metode Penelitian Untuk Bisnis)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sutrisno, Edi. 2014. *“Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Madrasah Aliyah Negeri Demak.”* Skripsi.
- Tetuko, Oda Wahyu. 2019. *“Pengaruh Teknologi Informasi, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Studi Kasus Pada Lingkungan Kantor Kecamatan Kedu Kabupaten Temanggung.”* Skripsi.

Triatna, Cegi. (2015:172,199). *Perilaku Organisasi dalam Pendidikan*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya

Umar, Husien. (2010:112-113). *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan*, Jakarta: RajawaliPers.

Vincencia Krisiani dan A. Fenyta Dewi. 2013. “*Pengaruh Efektivitas Dan Kepercayaan Atas Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Pengguna Sistem Pada Hotel–Hotel Berbintang Di Yogyakarta.*” *MODUS* Vol. 25 (1): 57-71, 2013.

Widiyanto, Joko. 2010. *SPSS for Windows Untuk Analisis Data Statistik dan Penelitian*. Surakarta: BP-FKIP UMS.



LAMPIRAN

Kuesioner Penelitian

Kepada Yth. Bapak/Ibu
Karyawan OPD Kota Solok
Di Tempat

Hal : Permohonan Mengisi Kuesioner Penelitian

Dengan Hormat

Dalam rangka penyusunan skripsi untuk memenuhi syarat menyelesaikan studi program S1 di Jurusan Akuntansi, Fakultas Ekonomi Universitas Mahaputera Muhammad Yamin Solok, maka dengan ini peneliti :

Nama : **Wahyu Ilahi**
NIM 171000462201039

Akan melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Stres Kerja, Penggunaan Teknologi Informasi dan Kepercayaan Atas Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Karyawan (*Studi Empiris Pada Seluruh OPD di Kota Solok*)”**.

Dengan ini, peneliti mohon partisipasi Bapak/Ibuk untuk memberikan jawaban atas pertanyaan-pertanyaan yang tersedia dalam kuesioner penelitian ini. Maka dari itu, peneliti mengharapkan Bapak/Ibuk memberikan jawaban sesuai dengan kondisi tempat bapak/ibuk bekerja. Peneliti sangat menghargai partisipasi Bapak/Ibuk sebagai responden dalam penelitian ini. Informasi yang Bapak/Ibuk berikan akan dijaga kerahasiannya dan hanya digunakan untuk kepentingan akademik. Mengingat keberhasilan penelitian ini akan sangat bergantung kepada kelengkapan jawaban, sangat dimohonkan agar bapak/Ibuk dapat memberikan jawaban dengan lengkap. Atas perhatian dan kerjasama Bapak/Ibuk diucapkan terima kasih.

Solok,

Hormat Saya

Wahyu Ilahi
NIM: 171000462201039

Kuesioner Penelitian

Identitas Responden

1. Nama :
2. Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan
3. Usia : Tahun
4. Tingkat Pendidikan : SD SMP SMA/SMK
 D3 S1 S2
 S3 Lain-Lain

Petunjuk Pengisian

Pilihlah jawaban dibawah ini dengan memberi tanda *chekeclist* (√) pada salah satu jawaban yang paling mendekati pendapat Bapak/Ibuk.

Penilaian :

- SS = Sangat Setuju
S = Setuju
KS = Kurang Setuju
TS = Tidak Setuju
STS = Sangat Tidak Setuju



1. Stres Kerja (X1)

No	Pernyataan	STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)
1	Dalam menjalankan pekerjaan, saya ditekan dengan banyak peraturan					
2	Dalam bekerja, saya selalu dikejar waktu untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik					
3	Pimpinan selalu memberikan teguran yang keras pada karyawan yang melakukan kesalahan kerja					
4	Pekerjaan yang saya lakukan di organisasi ini tidak sesuai dengan keterampilan saya					
5	Peran yang saya terima di organisasi ini sering bertentangan satu sama lain sehingga membingungkan					
6	Kerja keras saya tidak sebanding dengan hasil yang saya terima					
7	Pekerjaan di organisasi ini membahayakan kesehatan saya					
8	Target yang ditetapkan organisasi membahayakan kesehatan mental saya					
9	Untuk memenuhi target organisasi, saya terkadang harus melakukan tindakan yang berbahaya					
10	Organisasi menetapkan target yang terlalu tinggi sehingga memberatkan saya					
11	Tuntutan pekerjaan yang memberatkan sering membuat saya frustrasi					
12	Tanggung jawab yang diberikan organisasi kepada saya sangat memberatkan					
13	Saya merasa kurang jelas tentang harapan organisasi terhadap saya					
14	Gaji yang saya terima tidak sesuai dengan harapan saya					

Sumber: (Ria Puspita Sari, 2015)

2. Penggunaan Teknologi Informasi

No	Pernyataan	STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)
1	Saya dapat mengoperasikan perangkat lunak dengan baik					
2	Teknologi Informasi memudahkan saya dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat					
3	Teknologi informasi tersedia secara memadai di Kantor					
4	Pengawasan yang ketat terhadap sistem teknologi informasi telah mengganggu keefektifitasan kerja pegawai					
5	Perlu adanya peraturan yang jelas dalam pemanfaatan sarana teknologi informasi agar tercapai hasil kerja yang optimal					

Sumber: (Oda Wahyu Tetuko, 2019)

3. Kepercayaan Atas Sistem Informasi Akuntansi

No	Pernyataan	STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)
1	Pemanfaatan sistem komputer organisasi mempunyai pengaruh besardan positif terhadap efektivitas dan produktivitas penyelesaian tugas					
2	Sistem komputer baru yang dimanfaatkan serta layanannya mempunyai arti dalam membantu dan meningkatkan kinerja individual					
3	Saudara percaya dan yakin dengan pemanfaatan sistem komputer, kinerja mengalami peningkatan					
4	Kesulitan mengakses data yang diperlukan karena sulitnya mendapatkan wewenang					
5	Untuk mendapatkan wewenang dalam mengakses data yang berguna merupakan hal yang sulit dan					

	memakan waktu dalam tugas					
6	Pemanfaatan komputer dapat memenuhi kebutuhan saudara dalam menyelesaikan tugas tepat waktu					
7	Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan menjadi andalan sehingga teknologi komputer diharapkan dapat memenuhi kebutuhan					
8	Pernah mendapatkan pelatihan/kursus dalam mengoperasikan komputer					
9	Teknologi komputer yang anda gunakan sudah ketinggalan zaman					
10	Saudara merasa sistem informasi organisasi harus selalu diperbaharui					

Sumber: (Izumi Nadia Marrisca Putri, 2010)

4. Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)
1	Lingkungan kerja saya mempengaruhi hasil pekerjaan saya					
2	Setiap hari saya menyelesaikan tugas sesuai target yang ditetapkan instansi					
3	Saya menyelesaikan tugas sesuai dengan deskripsi pekerjaan saya					
4	Saya belum pernah mengerjakan tugas dengan banyak kesalahan					
5	Dalam menyelesaikan pekerjaan, saya penuh dengan tanggung jawab					
6	Saya memberikan pelayanan secara prima kepada masyarakat					

Sumber: (Mahmudi, 2011:157)

LAMPIRAN 2 : DOKUMENTASI





70	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	20	
71	4	5	4	3	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	4	35
72	5	5	4	2	3	3	1	2	2	2	2	2	2	2	37	
73	4	4	3	4	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	39	
74	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	34	
75	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	34	
76	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	30	
77	1	1	1	2	2	2	4	2	2	3	2	4	4	2	32	
78	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	3	2	31	
79	2	5	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	33	
80	4	5	3	4	3	2	4	5	4	3	4	5	4	3	53	
81	5	4	5	4	4	4	3	4	3	4	5	3	4	5	57	
82	5	4	3	4	3	4	5	3	4	5	4	4	5	5	58	

VARIABEL X2

RESPONDEN	PENGUNAAN TEKNOLOGI INFORMASI					JUMLAH
	X1	X2	X3	X4	X5	
1	5	5	4	3	3	20
2	5	5	4	3	3	20
3	5	5	4	3	3	20
4	4	4	4	4	4	20
5	4	4	4	4	4	20
6	4	4	4	4	4	20
7	4	4	4	3	4	19
8	4	4	4	4	4	20
9	4	4	4	3	3	18
10	4	4	3	3	3	17
11	4	4	3	3	3	17
12	5	5	4	3	4	21
13	4	5	4	3	4	20
14	4	5	4	3	4	20
15	4	5	4	3	4	20
16	4	4	4	4	4	20
17	4	4	4	4	4	20
18	4	4	4	4	4	20
19	4	4	4	2	3	17

20	4	4	4	2	4	18
21	4	4	4	3	4	19
22	4	4	4	3	4	19
23	4	4	4	3	4	19
24	4	4	4	3	4	19
25	4	5	5	2	3	19
26	1	4	4	3	4	16
27	4	5	4	3	5	21
28	4	4	4	4	4	20
29	4	4	4	4	4	20
30	4	4	4	4	4	20
31	4	5	5	2	4	20
32	5	5	4	1	5	20
33	4	4	4	3	4	19
34	3	4	5	2	4	18
35	3	3	4	3	4	17
36	5	4	4	2	3	18
37	4	4	4	2	4	18
38	4	4	4	3	4	19
39	4	4	2	2	4	16
40	4	4	4	3	4	19
41	5	5	5	1	5	21
42	4	4	4	4	4	20
43	4	4	4	4	4	20
44	4	5	5	2	5	21
45	4	4	4	2	4	18
46	4	4	4	4	4	20
47	5	5	5	3	4	22
48	4	4	4	3	4	19
49	4	4	2	3	3	16
50	4	4	5	4	3	20
51	4	4	3	5	4	20
52	5	5	3	4	4	21
53	4	4	4	3	4	19
54	4	4	4	2	4	18
55	4	4	3	3	4	18
56	4	4	5	4	5	22
57	4	5	4	3	3	19
58	4	4	4	3	5	20

59	3	4	5	3	5	20
60	4	4	3	3	4	18
61	5	5	5	5	5	25
62	4	4	4	2	4	18
63	4	4	4	3	4	19
64	4	4	4	2	3	17
65	4	4	4	2	2	16
66	4	5	4	2	4	19
67	4	5	4	2	5	20
68	4	4	4	1	3	16
69	4	4	4	1	3	16
70	4	5	5	2	5	21
71	4	5	4	3	4	20
72	5	5	5	2	5	22
73	4	4	4	3	4	19
74	4	4	4	2	4	18
75	4	4	4	2	4	18
76	5	5	4	2	5	21
77	5	4	4	4	5	22
78	5	5	5	4	4	23
79	4	4	4	2	4	18
80	4	4	5	4	5	22
81	4	5	4	4	5	22
82	5	5	4	4	5	23

VARIABEL X3

RESPONDEN	KEPERCAYAAN ATAS SISTEM INFORMASI AKUNTANSI										
	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	JUMLAH
1	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	36
2	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	36
3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	36
4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	35
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
7	4	4	4	3	3	5	4	3	2	4	36
8	4	4	5	4	3	4	4	2	3	4	37
9	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	36

10	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	37
11	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	37
12	4	4	4	4	4	4	4	2	3	5	38
13	4	4	5	3	3	4	4	4	3	4	38
14	4	4	5	3	3	4	4	4	3	4	38
15	4	4	5	3	3	4	4	4	3	4	38
16	4	4	4	4	2	4	4	4	2	4	36
17	4	4	4	4	2	4	4	4	2	4	36
18	4	4	4	4	2	4	4	4	2	4	36
19	4	4	4	2	2	4	4	4	2	4	34
20	4	4	5	2	2	4	4	4	2	4	35
21	4	4	4	2	2	4	4	3	2	4	33
22	4	4	4	3	3	4	4	4	2	4	36
23	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	37
24	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	37
25	4	4	4	3	3	4	5	4	3	3	37
26	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	37
27	5	5	5	3	3	5	5	2	1	4	38
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
31	4	4	4	3	4	5	5	2	1	4	36
32	4	4	4	2	2	5	4	2	2	3	32
33	4	4	4	4	5	5	5	4	3	5	43
34	4	4	4	3	3	4	4	4	2	5	37
35	4	4	4	2	2	4	4	3	2	4	33
36	4	4	4	3	2	4	4	4	2	5	36
37	4	4	4	2	2	4	4	4	2	4	34
38	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	36
39	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	40
40	4	4	3	2	2	4	4	3	2	4	32
41	5	5	5	2	2	5	5	5	2	5	41
42	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	37
43	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	37
44	5	5	4	3	3	5	5	3	1	4	38
45	4	4	4	3	2	4	4	4	2	4	35
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
47	4	4	5	3	3	4	4	2	1	3	33
48	4	4	4	3	3	5	4	4	2	5	38

49	4	4	4	3	3	4	4	2	1	3	32
50	4	5	3	4	5	4	4	5	4	5	43
51	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	44
52	5	5	4	4	5	5	5	5	3	5	46
53	4	4	4	3	3	4	4	2	3	3	34
54	4	4	4	2	2	4	4	2	2	4	32
55	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	38
56	4	4	4	5	4	4	4	4	2	3	38
57	4	4	4	3	3	4	4	3	2	3	34
58	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	35
59	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	45
60	5	5	5	4	4	4	4	2	3	4	40
61	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	47
62	4	4	3	2	2	4	4	4	4	4	35
63	4	4	5	3	3	3	4	4	3	5	38
64	4	3	4	3	3	4	4	3	2	4	34
65	4	4	4	2	2	4	4	2	2	4	32
66	4	4	4	2	4	4	4	2	2	4	34
67	4	5	4	2	2	4	4	2	2	4	33
68	4	4	4	2	1	4	4	4	1	4	32
69	4	4	4	2	1	4	4	4	1	4	32
70	5	5	5	5	2	5	5	5	1	5	43
71	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	45
72	5	5	5	5	2	5	5	2	2	2	38
73	4	3	4	4	3	4	4	4	2	4	36
74	4	4	4	2	2	4	4	4	2	2	32
75	4	4	4	2	2	4	4	4	2	2	32
76	5	5	5	3	3	5	5	5	2	5	43
77	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	43
78	5	5	5	5	4	3	5	4	4	5	45
79	4	5	5	2	2	5	5	5	2	4	39
80	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	43
81	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	45
82	5	4	5	3	5	4	5	4	5	4	44

VARIABEL Y

RESPONDEN	KINERJA KARYAWAN						JUMLAH
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	
1	4	4	4	4	4	5	25
2	4	4	4	4	4	5	25
3	4	4	4	4	4	5	25
4	4	4	4	4	4	4	24
5	4	4	4	4	4	4	24
6	4	4	4	4	4	4	24
7	4	4	4	5	4	4	25
8	4	4	4	4	5	4	25
9	4	4	4	4	4	4	24
10	4	4	4	4	4	4	24
11	4	4	4	4	4	4	24
12	5	5	5	4	5	5	29
13	4	4	4	3	5	4	24
14	4	4	4	3	5	4	24
15	4	4	4	3	5	4	24
16	4	4	4	4	4	4	24
17	4	4	4	4	4	4	24
18	4	4	4	4	4	4	24
19	4	4	4	4	4	4	24
20	4	4	4	4	4	4	24
21	4	4	4	4	4	4	24
22	4	4	4	3	4	4	23
23	5	5	4	3	4	4	25
24	5	4	4	3	4	4	24
25	4	4	4	3	4	4	23
26	4	4	4	4	4	4	24
27	3	4	5	4	5	5	26
28	4	4	4	4	4	4	24
29	4	4	4	4	4	4	24
30	4	4	4	4	4	4	24
31	4	4	4	5	5	4	26
32	4	5	5	4	5	5	28
33	4	4	4	3	5	4	24
34	4	5	4	3	4	5	25
35	3	3	4	4	5	4	23

36	4	4	4	4	5	5	26
37	4	4	4	2	4	4	22
38	4	3	3	3	4	4	21
39	4	4	4	4	4	4	24
40	4	4	4	4	4	4	24
41	4	5	5	4	5	5	28
42	3	4	4	3	4	4	22
43	3	4	4	3	4	4	22
44	4	4	4	3	4	4	23
45	4	3	4	4	4	4	23
46	4	4	4	4	4	4	24
47	4	4	4	3	5	5	25
48	4	4	4	4	5	4	25
49	4	4	4	3	5	5	25
50	5	4	5	4	4	5	27
51	4	4	5	4	4	5	26
52	4	4	5	3	4	5	25
53	4	4	4	4	4	4	24
54	4	4	4	4	4	4	24
55	4	4	4	3	4	4	23
56	4	4	3	4	3	4	22
57	4	4	4	3	4	5	24
58	4	4	4	4	3	4	23
59	5	4	4	4	5	4	26
60	4	4	4	4	4	4	24
61	5	5	5	4	5	5	29
62	4	4	4	2	4	4	22
63	3	4	4	4	5	4	24
64	3	4	4	4	4	5	24
65	4	4	4	4	4	4	24
66	4	4	4	4	5	5	26
67	4	4	4	5	4	5	26
68	4	4	4	4	4	4	24
69	4	4	4	4	4	4	24
70	5	4	4	5	5	5	28
71	4	4	4	5	5	5	27
72	5	5	5	3	5	5	28
73	3	3	4	4	4	4	22
74	4	4	4	4	4	4	24

75	4	4	4	4	4	4	24
76	5	5	5	4	5	5	29
77	5	5	4	4	4	5	27
78	4	4	4	5	5	4	26
79	2	2	2	3	4	5	18
80	4	5	4	4	4	5	26
81	4	5	4	4	5	4	26
82	4	5	4	5	4	5	27

2. Tabel Karakteristik Responden

DAFTAR RESPONDEN					
No	Nama OPD	Jabatan			Jumlah Sampel
		Kabag Keuangan	Bendahara	Staf keuangan	
1	Sekretariat Daerah	✓	✓	✓	3
2	Dinas Komunikasi dan Informatika	✓	✓	✓	3
3	Dinas Pariwisata	✓	✓	✓	3
4	Dinas Kesehatan	✓	✓	✓	3
5	Kecamatan Lubuk Sikarah	✓	✓	✓	3
6	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	✓	✓	✓	3
7	Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil	✓	✓	✓	3
8	Dinas Pertanian	✓	✓	✓	3
9	Dinas Pendidikan	✓	✓	✓	3
10	Dinas Perpustakaan dan Kearsipan	✓	✓	✓	3
11	Dinas Perdagangan dan Koperasi Usaha Kecil dan Mengengah	✓	✓	✓	3
12	Badan Penelitian dan Pengembangan	✓	✓	✓	3
13	Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang	✓	✓	✓	3
14	Badan Keuangan Daerah	✓	✓	✓	3
15	Dinas Pemuda dan Olahraga	✓	✓	✓	3
16	Inspektorat Daerah	✓	✓	✓	3
17	Dinas Pangan	✓	✓	✓	3
18	Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak	✓	✓	✓	3
19	Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu	✓	✓	✓	3
20	Dinas Sosial	✓	✓	✓	3
21	Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran	✓	✓	✓	3
22	Dinas Perhubungan	✓	✓	✓	3
23	Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik	✓	✓	✓	3
24	Badan Perencanaan Pembangunan Daerah	✓	✓	✓	3

25	Kecamatan Tanjung Harapan	✓	✓	✓	3
26	Dinas Lingkungan Hidup	✓	✓	✓	3
27	Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman	✓	✓	✓	3
28	Badan Pelaksana Penanggulangan Bencana Daerah	✓	✓	✓	3
29	Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana	✓	✓	✓	3
30	Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah	✓	✓	✓	3
JUMLAH					90

Sumber : solokkota.go.id

BERDASARKAN JENIS KELAMIN		
No	Laki-Laki	Perempuan
1	✓	
2		✓
3	✓	
4		✓
5		✓
6		✓
7	✓	
8	✓	
9		✓
10		✓
11	✓	
12		✓
13		✓
14	✓	
15		✓
16	✓	
17		✓
18	✓	
19		✓
20		✓
21		✓
22	✓	
23		✓
24		✓
25		✓
26		✓
27	✓	
28	✓	

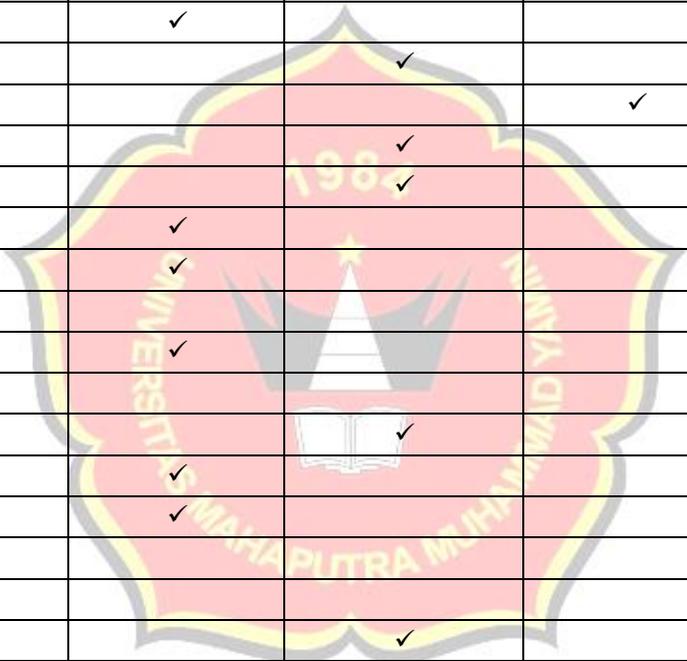
29	✓	
30	✓	
31		✓
32	✓	
33	✓	
34	✓	
35		✓
36		✓
37		✓
38		✓
39	✓	
40		✓
41	✓	
42		✓
43	✓	
44	✓	
45		✓
46		✓
47		✓
48		✓
49		✓
50		✓
51		✓
52	✓	
53		✓
54		✓
55		✓
56		✓
57	✓	
58	✓	
59	✓	
60		✓
61		✓
62		✓
63		✓
64	✓	
65		✓
66		✓
67		✓
68	✓	
69		✓



70		✓
71		✓
72		✓
73		✓
74		✓
75		✓
76	✓	
77		✓
78	✓	
79	✓	
80		✓
81	✓	
82		✓

BERDASARKAN USIA					
No	20-29 Tahun	30-39 Tahun	40-49 Tahun	50-59 Tahun	60-69 Tahun
1	✓				
2		✓			
3	✓				
4	✓				
5	✓				
6	✓				
7	✓				
8		✓			
9	✓				
10		✓			
11	✓				
12		✓			
13	✓				
14				✓	
15	✓				
16	✓				
17			✓		
18		✓			
19			✓		
20			✓		
21			✓		
22		✓			

23	✓				
24		✓			
25			✓		
26			✓		
27		✓			
28				✓	
29			✓		
30			✓		
31			✓		
32			✓		
33		✓			
34			✓		
35		✓			
36			✓		
37		✓			
38			✓		
39				✓	
40			✓		
41			✓		
42		✓			
43		✓			
44	✓				
45		✓			
46	✓				
47			✓		
48		✓			
49		✓			
50	✓				
51	✓				
52			✓		
53	✓				
54		✓			
55	✓				
56		✓			
57	✓				
58		✓			
59			✓		
60	✓				
61	✓				
62				✓	
63	✓				



64		✓			
65		✓			
66	✓				
67	✓				
68	✓				
69		✓			
70		✓			
71			✓		
72			✓		
73			✓		
74		✓			
75		✓			
76			✓		
77	✓				
78		✓			
79				✓	
80		✓			
81				✓	
82			1984 ✓		

BERDASARKAN TINGKAT PENDIDIKAN

No	SD	SMP	SMA/SMK	D3	S1	S2	S3	Lain-lain
1					✓			
2					✓			
3				✓				
4				✓				
5					✓			
6					✓			
7					✓			
8						✓		
9				✓				
10					✓			
11					✓			
12						✓		
13					✓			
14					✓			
15					✓			
16				✓				

17					✓			
18				✓				
19					✓			
20					✓			
21					✓			
22				✓				
23			✓					
24			✓					
25					✓			
26					✓			
27					✓			
28					✓			
29						✓		
30					✓			
31				✓				
32						✓		
33					✓			
34					✓			
35					✓			
36					✓			
37					✓			
38					✓			
39					✓			
40					✓			
41						✓		
42						✓		
43					✓			
44				✓				
45						✓		
46					✓			
47					✓			
48					✓			
49					✓			
50					✓			
51					✓			
52			✓					
53				✓				
54					✓			
55				✓				
56				✓				
57				✓				



58			✓					
59						✓		
60					✓			
61	✓							
62			✓					
63				✓				
64					✓			
65					✓			
66					✓			
67					✓			
68					✓			
69					✓			
70					✓			
71						✓		
72						✓		
73					✓			
74					✓			
75			✓					
76					✓			
77				✓				
78					✓			
79								✓
80					✓			
81					✓			
82					✓			

3. Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics							
	Nilai	Minimum	Maximum	Mean		Std. Deviation	Variance
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Statistic
X1	82	18	63	36,90	1,252	11,342	128,632
X2	82	16	25	19,39	0,195	1,762	3,105
X3	82	32	47	37,49	0,427	3,866	14,944
Y	82	18	29	24,56	0,204	1,847	3,410
Valid N (listwise)	82						

4. Uji Validitas

HASIL UJI VALIDITAS X1

		Correlations														
		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	JUMLAH
X1	Pearson Correlation	1	,603**	,358**	,340**	,356**	,358**	,353**	,408**	,369**	,419**	,388**	,377**	,262*	,344**	,560**
	Sig. (2-tailed)		,000	,001	,002	,001	,001	,001	,000	,001	,000	,000	,000	,017	,002	,000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
X2	Pearson Correlation	,603**	1	,389**	,268*	,226*	,145	,223	,283**	,308**	,274*	,370**	,315**	,156	,148	,440**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,015	,041	,195	,044	,010	,005	,013	,001	,004	,163	,185	,000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
X3	Pearson Correlation	,358**	,389**	1	,301**	,202	,356**	,336**	,364**	,339**	,446**	,439**	,359**	,286**	,408**	,524**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000		,006	,068	,001	,002	,001	,002	,000	,000	,001	,009	,000	,000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
X4	Pearson Correlation	,340**	,268*	,301**	1	,392**	,519**	,536**	,481**	,360**	,395**	,554**	,530**	,513**	,491**	,632**
	Sig. (2-tailed)	,002	,015	,006		,000	,000	,000	,000	,001	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
X5	Pearson Correlation	,356**	,226*	,202	,392**	1	,510**	,567**	,670**	,628**	,606**	,613**	,609**	,629**	,510**	,709**
	Sig. (2-tailed)	,001	,041	,068	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
X6	Pearson Correlation	,358**	,145	,356**	,519**	,510**	1	,583**	,578**	,469**	,494**	,548**	,573**	,584**	,724**	,709**
	Sig. (2-tailed)	,001	,195	,001	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
X7	Pearson Correlation	,353**	,223	,336**	,536**	,567**	,583**	1	,866**	,783**	,804**	,775**	,898**	,902**	,687**	,890**
	Sig. (2-tailed)	,001	,044	,002	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
X8	Pearson Correlation	,408**	,283**	,364**	,481**	,670**	,578**	,866**	1	,853**	,804**	,810**	,850**	,835**	,661**	,902**
	Sig. (2-tailed)	,000	,010	,001	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
X9	Pearson Correlation	,369**	,308**	,339**	,360**	,628**	,469**	,783**	,853**	1	,850**	,798**	,768**	,807**	,509**	,841**
	Sig. (2-tailed)	,001	,005	,002	,001	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
X10	Pearson Correlation	,419**	,274*	,446**	,395**	,606**	,494**	,804**	,804**	,850**	1	,786**	,812**	,791**	,611**	,865**
	Sig. (2-tailed)	,000	,013	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
X11	Pearson Correlation	,388**	,370**	,439**	,554**	,613**	,548**	,775**	,810**	,798**	,786**	1	,821**	,845**	,652**	,895**
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
X12	Pearson Correlation	,377**	,315**	,359**	,530**	,609**	,573**	,898**	,850**	,768**	,812**	,821**	1	,854**	,704**	,903**
	Sig. (2-tailed)	,000	,004	,001	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
X13	Pearson Correlation	,262*	,156	,286**	,513**	,629**	,584**	,902**	,835**	,807**	,791**	,845**	,854**	1	,671**	,873**
	Sig. (2-tailed)	,017	,163	,009	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
X14	Pearson Correlation	,344**	,148	,408**	,491**	,510**	,724**	,687**	,661**	,509**	,611**	,652**	,704**	,671**	1	,778**
	Sig. (2-tailed)	,002	,185	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
JUMLAH	Pearson Correlation	,560**	,440**	,524**	,632**	,709**	,709**	,890**	,902**	,841**	,865**	,895**	,903**	,873**	,778**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

X7	Pearson Correlation	,658*	,609**	,404**	,214	,212	,560**	1	,259*	,059	,335**	,610**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,054	,056	,000		,019	,600	,002	,000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
X8	Pearson Correlation	,120	,144	,088	,198	,128	,135	,259*	1	,339**	,334**	,560**
	Sig. (2-tailed)	,282	,196	,432	,074	,251	,228	,019		,002	,002	,000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
X9	Pearson Correlation	-,026	-,028	-,010	,465**	,688**	-,192	,059	,339**	1	,189	,650**
	Sig. (2-tailed)	,819	,803	,929	,000	,000	,083	,600	,002		,089	,000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
X10	Pearson Correlation	,222*	,301**	,091	,159	,256*	,135	,335**	,334**	,189	1	,537**
	Sig. (2-tailed)	,045	,006	,418	,154	,020	,225	,002	,002	,089		,000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
JUMLAH	Pearson Correlation	,504*	,450**	,370**	,669**	,718**	,284**	,610**	,560**	,650**	,537**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,001	,000	,000	,010	,000	,000	,000	,000	
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

HASIL UJI VALIDITAS Y

		Correlations						
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	JUMLAH
Y1	Pearson Correlation	1	,589**	,439**	,086	,131	,137	,636**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,443	,241	,220	,000
	N	82	82	82	82	82	82	82
Y2	Pearson Correlation	,589**	1	,605**	,090	,215	,320**	,743**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,419	,052	,003	,000
	N	82	82	82	82	82	82	82
Y3	Pearson Correlation	,439**	,605**	1	,101	,353**	,359**	,742**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,365	,001	,001	,000
	N	82	82	82	82	82	82	82
Y4	Pearson Correlation	,086	,090	,101	1	,070	,109	,456**
	Sig. (2-tailed)	,443	,419	,365		,535	,331	,000
	N	82	82	82	82	82	82	82
Y5	Pearson Correlation	,131	,215	,353**	,070	1	,281*	,546**
	Sig. (2-tailed)	,241	,052	,001	,535		,010	,000
	N	82	82	82	82	82	82	82
Y6	Pearson Correlation	,137	,320**	,359**	,109	,281*	1	,578**
	Sig. (2-tailed)	,220	,003	,001	,331	,010		,000
	N	82	82	82	82	82	82	82
JUMLAH	Pearson Correlation	,636**	,743**	,742**	,456**	,546**	,578**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	82	82	82	82	82	82	82

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

5. Uji Reliabilitas

Hasil Uji Reliabilitas X1

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,942	14

Hasil Uji Reliabilitas X2

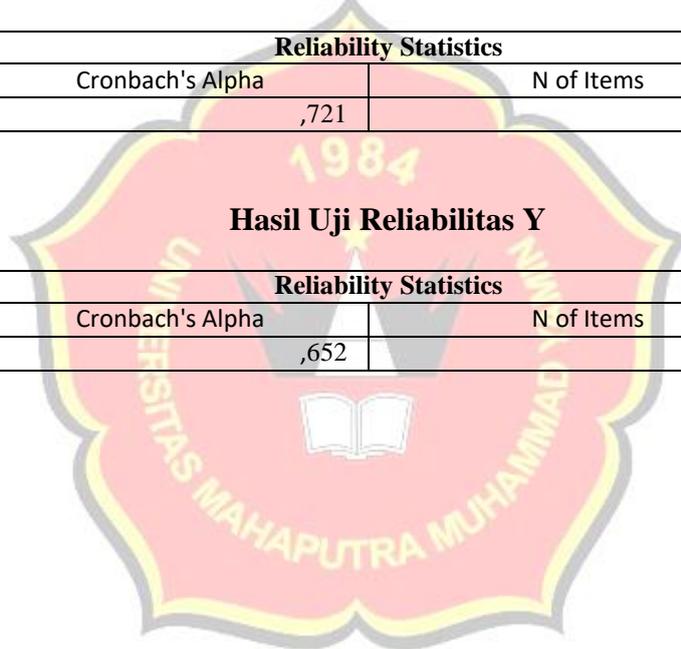
Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,381	5

Hasil Uji Reliabilitas X3

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,721	10

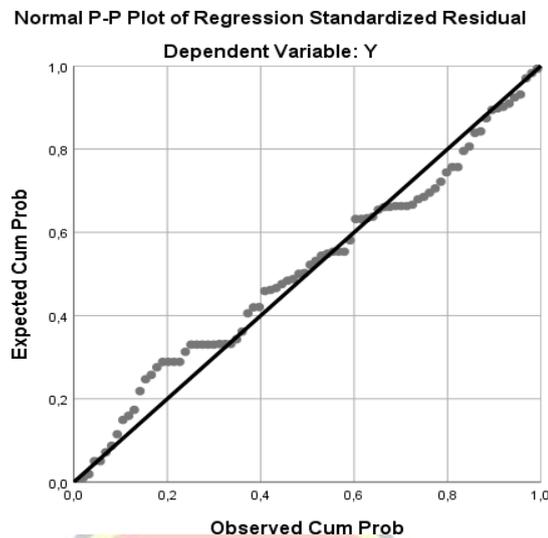
Hasil Uji Reliabilitas Y

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,652	6



6. Uji Normalitas

Hasil Uji Normalitas



7. Uji Multikolonieritas

Hasil Uji Multikolonieritas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	13,304	2,163		6,149	,000		
	X1	-,019	,019	-,120	-1,026	,308	,699	1,431
	X2	,407	,129	,389	3,161	,002	,628	1,593
	X3	,109	,065	,228	1,676	,098	,514	1,947

a. Dependent Variable: Y

8. Uji Heteroskedastisitas

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-,281	1,455		-,193	,848
	X1	-,014	,013	-,145	-1,085	,281
	X2	,079	,087	,129	,911	,365
	X3	,011	,044	,040	,254	,800

a. Dependent Variable: ABS_RES

9. Analisis Regresi Berganda

Hasil Uji Analisis Regresi Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13,304	2,163		6,149	,000
	X1	-,019	,019	-,120	-1,026	,308
	X2	,407	,129	,389	3,161	,002
	X3	,109	,065	,228	1,676	,098

a. Dependent Variable: Y

10. Uji t

Hasil Uji t Hipotesis Pertama

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13,304	2,163		6,149	,000
	X1	-,019	,019	-,120	-1,026	,308

a. Dependent Variable: Y

Hasil Uji t Hipotesis Kedua

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13,304	2,163		6,149	,000
	X2	,407	,129	,389	3,161	,002

a. Dependent Variable: Y

Hasil Uji t Hipotesis Ketiga

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13,304	2,163		6,149	,000
	X3	,109	,065	,228	1,676	,098

a. Dependent Variable: Y

11. Uji F

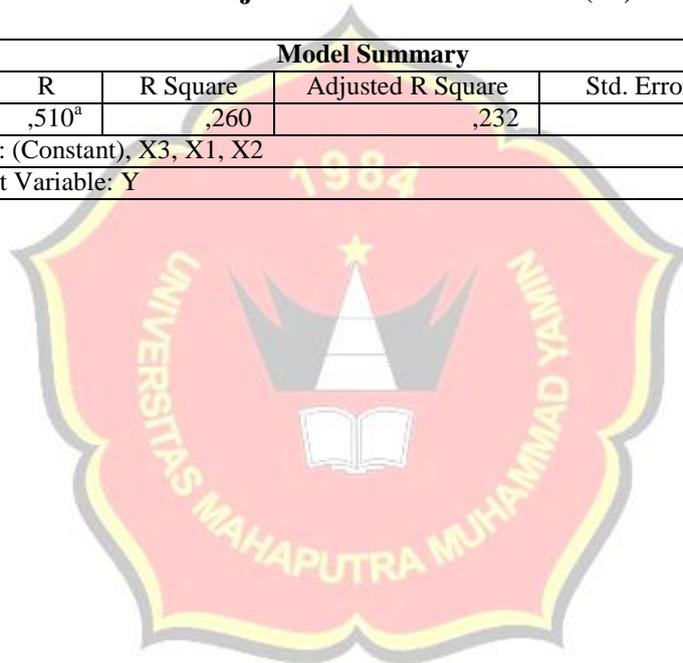
Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	71,835	3	23,945	9,139	.000 ^b
	Residual	204,360	78	2,620		
	Total	276,195	81			
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2						

12. Koefisien Determinasi (R²)

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,510 ^a	,260	,232	1,619
a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2				
b. Dependent Variable: Y				



LAMPIRAN 4 : Surat Izin Penelitian



UNIVERSITAS MAHAPUTRA MUHAMMAD YAMIN
FAKULTAS EKONOMI
Kampus I. Jalan Jenderal Sudirman No. 6 Solok Telp. (0755) 20565
Kampus II. Jalan Raya Koto Baru NO. 7 Kabupaten Solok Telp.(0755)20127

Nomor: 280/FE-UMMY/X-2020
Lamp. : -
Hal : **Permohonan Melakukan
Penelitian / Survey**

Koto Baru, 10 Oktober 2020

Kepada Yth :
Bapak/Ibuk
Kepala BKD Kota Solok
di
Tempat

Dengan hormat,

Dalam rangka menyelesaikan Studi di Fakultas Ekonomi Universitas Mahaputra Muhammad Yamin Solok, dengan ini mengajukan izin penelitian / survey kepada:

Nama : **Wahyu Ilahi**
NPM : 17-10-004-62-201-039
Jurusan : Akuntansi
Judul Skripsi : Pengaruh Stres Kerja, Penggunaan Teknologi Informasi, Kepercayaan Atas Sistem Informasi Akuntansi, Terhadap Kinerja Karyawan

Demikianlah permohonan ini kami ajukan kepada Bapak/Ibuk, dengan harapan kiranya dapat dikabulkan, atas perhatian dan izin kami ucapkan terima kasih.



Juita Sukraini.SE.M.Si
NIDN 1017116201



PEMERINTAH KOTA SOLOK
DINAS PENANAMAN MODAL
DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU

Jl. Lubuk Sikarah No.89 (0755) 20084 EXT. 116, HP 082390361999

REKOMENDASI PENELITIAN

Nomor : 503/299/Rek.P/DPMPPTSP/2021

- Dasar
1. Undang-undang Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2002 tentang Sistem Nasional Penelitian, Pengembangan dan Penerapan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi;
 2. Undang-undang Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah
 3. Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2011 tentang Pedoman Penelitian dan Pengembangan di Lingkungan Kementerian Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah;
 4. Peraturan Daerah No. 5 tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah
 5. Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 64 Tahun 2011 tentang Pedoman Penerbitan Rekomendasi Penelitian;
 6. Peraturan Walikota Solok Nomor 3 Tahun 2017 tentang Pendelegasian Wewenang Walikota di Bidang Perizinan Kepada Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Solok Untuk Menandatangani Naskah Perizinan dan Non Perizinan.
- Menimbang
1. Bahwa untuk tertib administrasi dan pengendalian pelaksanaan penelitian dan pengembangan perlu diterbitkan rekomendasi penelitian;
 2. Bahwa sesuai dengan surat Dekan Fakultas Ekonomi UMMY Solok Nomor: 207/FE-UMMY/VIII-2021 tanggal 3 Agustus 2021 perihal Izin Penelitian;
 3. Bahwa sesuai konsideran huruf a dan b, berkas persyaratan administrasi penelitian telah memenuhi syarat sesuai pasal 4, 5, 6 Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 64 tahun 2011 tentang Pedoman Penerbitan Rekomendasi penelitian;

Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Solok memberikan rekomendasi kepada:

Nama : WAHYU ILAHI
Tempat/Tanggal Lahir : Padang, 7 September 1998
Pekerjaan : Mahasiswa
Alamat : Komplek Nusa Indah III Taratak RT 004 RW 002 Kel. Tanah Garam Kec. Lubuk Sikarah Kota Solok
Bukti Identitas / No. BP : 1372015212980021
Maksud : Izin Penelitian
Judul / Tentang : PENGARUH STRES KERJA PENGGUNAAN TEKNOLOGI INFORMASI DAN KEPERCAYAAN ATAS SISTEM INFORMASI AKUNTANSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI EMPIRIS PADA SELURUH OPD DI KOTA SOLOK)
Lokasi Penelitian : Seluruh OPD Se Kota Solok
Waktu Penelitian : 6 Agustus 2021 s.d 6 September 2021
Anggota Penelitian : 1 Orang

Dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Tidak boleh menyimpang dari maksud kerangka serta tujuan.
2. Memberitahukan kedatangan serta maksud yang akan dilaksanakan dengan menunjukkan surat-surat keterangan yang berhubungan dengan itu kepada Instansi/Badan/Lembaga/Perusahaan yang dihubungi.
3. Melaporkan diri kepada Walikota Solok Cq. Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu Kota Solok setelah selesai melakukan penelitian.
4. Mematuhi semua peraturan yang berlaku dan menghormati adat istiadat dan kebijaksanaan masyarakat setempat.
5. Bila terjadi penyimpangan/ pelanggaran terhadap ketentuan tersebut diatas, akan dikenakan sanksi sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Untuk itu diharapkan kepada Instansi/Badan/Lembaga/Perusahaan dan Perorangan yang dihubungi dapat membantu seperlunya.



Tembusan disampaikan kepada Yth:
1. Kepala Dinas OPD Se- Kota Solok
2. Yang Bersangkutan
3. Arsip

LAMPIRAN 5 : Bukti Pengisian Kuesioner

Kabag
3

LAMPIRAN

Kuesioner Penelitian

Kepada Yth. Bapak/Ibu
Karyawan OPD Kota Solok
Di Tempat

Hal : Permohonan Mengisi Kuesioner Penelitian

Dengan Hormat

Dalam rangka penyusunan skripsi untuk memenuhi syarat menyelesaikan studi program S1 di Jurusan Akuntansi, Fakultas Ekonomi Universitas Mahaputera Muhammad Yamin Solok, maka dengan ini peneliti :

Nama : **Wahyu Ilahi**
NIM : 171000462201039

Akan melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi yang berjudul **“Pengaruh stres kerja penggunaan teknologi informasi dan kepercayaan atas sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan (Studi Empiris Pada Seluruh OPD di Kota Solok)”**.

Dengan ini, peneliti mohon partisipasi Bapak/Ibu untuk memberikan jawaban atas pertanyaan-pertanyaan yang tersedia dalam kuesioner penelitian ini. Maka dari itu, peneliti mengharapkan Bapak/Ibu memberikan jawaban sesuai dengan kondisi tempat bapak/ibuk bekerja. Peneliti sangat menghargai partisipasi Bapak/Ibu sebagai responden dalam penelitian ini. Informasi yang Bapak/Ibu berikan akan dijaga kerahasiannya dan hanya digunakan untuk kepentingan akademik. Mengingat keberhasilan penelitian ini akan sangat bergantung kepada kelengkapan jawaban, sangat dimohonkan agar bapak/Ibuk dapat memberikan jawaban dengan lengkap. Atas perhatian dan kerjasama Bapak/Ibuk diucapkan terima kasih.

Solok, 12 Agustus 2021

Hormat Saya



Wahyu Ilahi
NIM: 171000462201039



LAMPIRAN

Kuesioner Penelitian

Kepada Yth. Bapak/Ibu
Karyawan OPD Kota Solok
Di Tempat

Hal : Permohonan Mengisi Kuesioner Penelitian

Dengan Hormat

Dalam rangka penyusunan skripsi untuk memenuhi syarat menyelesaikan studi program S1 di Jurusan Akuntansi, Fakultas Ekonomi Universitas Mahaputera Muhammad Yamin Solok, maka dengan ini peneliti :

Nama : **Wahyu Ilahi**
NIM : 171000462201039

Akan melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi yang berjudul **“Pengaruh stres kerja penggunaan teknologi informasi dan kepercayaan atas sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan (Studi Empiris Pada Seluruh OPD di Kota Solok)”**.

Dengan ini, peneliti mohon partisipasi Bapak/Ibuk untuk memberikan jawaban atas pertanyaan-pertanyaan yang tersedia dalam kuesioner penelitian ini. Maka dari itu, peneliti mengharapkan Bapak/Ibuk memberikan jawaban sesuai dengan kondisi tempat bapak/ibuk bekerja. Peneliti sangat menghargai partisipasi Bapak/Ibuk sebagai responden dalam penelitian ini. Informasi yang Bapak/Ibuk berikan akan dijaga kerahasiannya dan hanya digunakan untuk kepentingan akademik. Mengingat keberhasilan penelitian ini akan sangat bergantung kepada kelengkapan jawaban, sangat dimohonkan agar bapak/Ibuk dapat memberikan jawaban dengan lengkap. Atas perhatian dan kerjasama Bapak/Ibuk diucapkan terima kasih.

Solok, 13 Agustus 2021

Hormat Saya



Wahyu Ilahi
NIM: 171000462201039

