

**PENGARUH PENGGUNAAN TEKNOLOGI INFORMASI,
KEPERCAYAAN, KESESUAIAN TUGAS DAN EFEKTIFITAS
SISTEM INFORMASI AKUNTANSI PADA KINERJA KARYAWAN
CV. BUANA MAS**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Penulisan Skripsi Guna Memenuhi Salah Satu Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Akuntansi (S.Ak)
Pada Program Studi Akuntansi



Oleh :

**NOVY NATALIA
2012020136**

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS (FEB)
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI**

2024

Skripsi oleh:

NOVY NATALIA

2012020136

Judul:

**PENGARUH PENGGUNAAN TEKNOLOGI INFORMASI,
KEPERCAYAAN, KESESUAIAN TUGAS DAN EFEKTIFITAS
SISTEM INFORMASI AKUNTANSI PADA KINERJA KARYAWAN
CV. BUANA MAS**

Telah Disetujui untuk Diajukan Kepada
Panitia Ujian/Sidang Skripsi Program Studi Akuntansi
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Nusantara PGRI Kediri

Tanggal :

Pembimbing I



Sigit Puji Winarko, S.E., S.Pd., M.Ak.
NIDN. 0709047405

Pembimbing II



Linawati, S.Pd., M.Si.
NIDN. 0708048501

Skripsi Oleh:

NOVY NATALIA

2012020136

Judul:

**PENGARUH PENGGUNAAN TEKNOLOGI INFORMASI,
KEPERCAYAAN, KESESUAIAN TUGAS DAN EFEKTIFITAS
SISTEM INFORMASI AKUNTANSI PADA KINERJA KARYAWAN
CV. BUANA MAS**

Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian/Sidang Skripsi
Program Studi Akuntansi
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNP Kediri

Pada Tanggal:

Dan Dinyatakan telah Memenuhi Persyaratan

Panitia Penguji :

Ketua : Sigit Puji Winarko, S.E., S.Pd., M.Ak.

Penguji I : Dr. Faisol, M.M.

Penguji II : Linawati S.Pd., M.Si.



PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini saya,

Nama : Novy Natalia
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat/tgl. lahir : 30 November 1996
NPM : 2012020136
Fakultas : Fakultas Ekonom dan Bisnis
Program Studi : Akuntansi

Menyatakan dengan sebenarnya, bahwa dalam Skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya tulis atau pendapat yang pernah diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara sengaja dan tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Kediri,
Yang Menyatakan



NOVY NATALIA
2012020136

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO:

*“janganlah takut, sebab Aku menyertai engkau, janganlah bimbang, sebab Aku ini Allahmu; Aku akan meneguhkan, bahkan akan menolong engkau; Aku akan memegang engkau dengan tangan kanan-Ku yang membawa kemenangan.”
(Yesaya 41:10)*

PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan kepada Tuhan Yesus Kristus yang telah menuntun, menyertai, memberikan hikmat, anugrah dan kesehatan kepada penulis. Untuk *my wonderwoman* ibu Sri agustinah dan bapak sutrisno, kakak, adik yang selalu mendoakan serta mendukung penulis selama proses menempuh pendidikan sarjana. Untuk yang terkasih Mahardika Wahyu K. yang selalu mendampingi, mendukung dan memotivasi penulis. Tidak masalah terlambat asalkan tidak berhenti, prosesnya mungkin tidak mudah tapi endingnya bikin tidak berhenti bilang terimakasih Tuhan Yesus.

ABSTRAK

Novy Natalia: Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi, Kepercayaan, Kesesuaian Tugas Dan Efektifitas Sistem Informasi Akuntansi Pada Kinerja Karyawan CV. Buana Mas, Skripsi, Akuntansi, FEB UNP Kediri, 2024.

Kata Kunci : Penggunaan Teknologi Informasi, Kepercayaan, Kesesuaian Tugas Dan Efektifitas Sistem Informasi Akuntansi Pada Kinerja Karyawan

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh permasalahan yang timbul oleh kinerja karyawan yang disebabkan oleh penggunaan teknologi informasi, kepercayaan, kesesuaian tugas dan efektifitas sistem informasi akuntansi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Variabel dependen dalam penelitian ini yaitu kinerja karyawan, sedangkan variabel independen yaitu penggunaan teknologi informasi, kepercayaan, kesesuaian tugas dan efektifitas sistem informasi akuntansi. Data diperoleh dari karyawan di CV. Buana Mas. Sampel dalam penelitian ini adalah 50 karyawan yang bekerja di CV. Buana Mas. Metode penelitian yang digunakan adalah teknik analisis regresi linier berganda dengan tingkat kepercayaan 5% untuk memperoleh gambaran yang menyeluruh mengenai hubungan antara variabel satu dengan variabel yang lain. Hasil penelitian uji parsial menunjukkan bahwa variabel penggunaan teknologi informasi, kepercayaan, kesesuaian tugas dan efektifitas sistem informasi akuntansi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji simultan diketahui bahwa variabel penggunaan teknologi informasi, kepercayaan, kesesuaian tugas dan efektifitas sistem informasi akuntansi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai acuan bagi perusahaan untuk selalu mengawasi dan memperhatikan perkembangan terbaru tentang teknologi yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kami panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Kuasa, karena hanya atas perkenan-Nya tugas penyusunan skripsi ini dapat diselesaikan tepat waktu.

Skripsi dengan judul “Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi, Kepercayaan, Kesesuaian Tugas Dan Efektifitas Sistem Informasi Akuntansi Pada Kinerja Karyawan CV. Buana Mas” ini ditulis guna memenuhi sebagian syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Akuntansi (S.Ak) pada Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri.

Pada kesempatan ini diucapkan terimakasih dan penghargaan yang setulus-tulusnya kepada :

1. Dr. Zaenal Afandi, M. Pd. selaku Rektor Universitas Nusantara PGRI Kediri yang selalu memberikan dorongan motivasi kepada mahasiswanya
2. Dr. Amin Tohari, M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri yang selalu memberikan semangat kepada mahasiswanya
3. Sigit Puji Winarko, S.E., S.Pd., M.Ak selaku Ketua Program Studi Akuntansi Universitas Nusantara PGRI Kediri yang selalu sabar dalam membantu mahasiswanya
4. Sigit Puji Wisnu, S.E., S.Pd., M.Ak selaku Dosen Pembimbing I yang telah memberikan arahan dan kemudahan dalam menyusun skripsi ini.
5. Linawati., S.Pd., M.Si selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan arahan dan motivasi dengan sabar dalam menyusun skripsi ini.

DAFTAR ISI

| | |
|----------------------------|------|
| LEMBAR PERSETUJUAN | ii |
| LEMBAR PENGESAHAN | iii |
| SURAT PERNYATAAN | iv |
| MOTTO DAN PERSEMBAHAN..... | v |
| ABSTRAK | vi |
| KATA PENGANTAR..... | vii |
| DAFTAR ISI..... | ix |
| DAFTAR TABEL | xii |
| DAFTAR GAMBAR..... | xiii |
| DAFTAR LAMPIRAN | xiv |

BAB I : PENDAHULUAN

| | |
|------------------------------------|----|
| A. Latar belakang Penelitian | 1 |
| B. Identifikasi Masalah | 8 |
| C. Pembatasan Masalah | 8 |
| C. Rumusan Masalah | 9 |
| D. Tujuan Penelitian..... | 9 |
| E. Manfaat Penelitian | 10 |

BAB II : LANDASAN TEORI

| | |
|---|----|
| A. Kajian Teori..... | 12 |
| 1. Kinerja Karyawan..... | 12 |
| 2. Penggunaan Teknologi Informasi | 15 |
| 3. Kepercayaan | 19 |
| 4. Kesesuain Tugas..... | 21 |
| 5. Efektifitas Sistem Informasi Akuntansi | 22 |
| B. Referensi Penelitian Terdahulu | 27 |
| C. Kerangka Berpikir | 35 |

6. Kepada seluruh keluarga besar penulis. Terimakasih sudah memberikan support untuk memotivasi penulis agar segera menyelesaikan skripsi ini.
7. Kepada seluruh teman – teman penulis yang tidak dapat disebutkan satu persatu, terimakasih telah memberikan support kepada penulis.

Disadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan, maka diharapkan kritik dan saran-saran yang membangun dari berbagai pihak sangat diharapkan. Akhirnya dengan harapan semoga skripsi ini ada manfaatnya bagi kita semua, khususnya bagi dunia pendidikan, meskipun hanya ibarat setitik air bagi samudera luas.

Kediri,
Penulis



NOVY NATALIA
2012020136

| | | |
|----------------|---|----|
| | D. Kerangka Konseptual | 40 |
| | E. Hipotesis Penelitian | 41 |
| BAB III | : METODOLOGI PENELITIAN | |
| | A. Variabel Penelitian | 43 |
| | 1. Identifikasi Variabel Penelitian | 43 |
| | 2. Definisi Operasional Variabel | 44 |
| | B. Pendekatan dan Teknik Penelitian..... | 46 |
| | 1. Pendekatan Penelitian | 46 |
| | 2. Teknik Penelitian | 46 |
| | C. Tempat dan Waktu Penelitian | 47 |
| | 1. Tempat Penelitian..... | 47 |
| | 2. Waktu Penelitian | 47 |
| | D. Populasi dan Sampel | 47 |
| | 1. Populasi | 47 |
| | 2. Sampel | 48 |
| | E. Instrumen Penelitian | 49 |
| | 1. Pengembangan Instrumen | 49 |
| | 2. Validitas dan Reliabilitas Instrumen | 56 |
| | F. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data | 58 |
| | 1. Sumber Data | 58 |
| | 2. Teknik Pengumpulan Data | 59 |
| | G. Teknik Analisis Data..... | 59 |
| | 1. Analisis Deskriptif..... | 60 |
| | 2. Uji Asumsi Klasik | 62 |
| | 3. Analisis Regresi Linier Berganda..... | 63 |

| | | |
|-----------------------|--|------------|
| | 4. Uji Koefisien Determinasi (R^2) | 64 |
| | 5. Pengujian Hipotesis | 64 |
| BAB IV | : HASIL DAN PEMBAHASAN | |
| | A. Gambaran Umum Subjek Penelitian | 66 |
| | B. Deskripsi Data Variabel | 75 |
| | C. Hasil Analisis Data | 84 |
| | D. Pembahasan | 92 |
| BAB V | : SIMPULAN DAN SARAN | |
| | A. Simpulan | 98 |
| | B. Saran | 99 |
| DAFTAR PUSTAKA | | 101 |

DAFTAR TABEL

| | |
|--|----|
| Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu | 34 |
| Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel..... | 45 |
| Tabel 3.2 Populasi..... | 48 |
| Tabel 3.3 Bobot Nilai Skala Likert | 50 |
| Tabel 3.4 Operasional Variabel..... | 50 |
| Tabel 3.5 Kisi-Kisi Instrumen..... | 55 |
| Tabel 3.6 Hasil Uji Validitas | 56 |
| Tabel 3.7 Hasil Uji Reliabilitas..... | 58 |
| Tabel 4. 1 Jenis Kelamin Responden | 73 |
| Tabel 4. 2 Tingkat Usia Responden | 73 |
| Tabel 4. 3 Jabatan Responden..... | 74 |
| Tabel 4. 4 Lama Bekerja Responden | 74 |
| Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Kinerja Karyawan..... | 75 |
| Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Penggunaan Teknologi Informasi..... | 77 |
| Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Kepercayaan | 79 |
| Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi Kesesuaian Tugas | 81 |
| Tabel 4.9 Distribusi Frekuensi Efektifitas SIA | 82 |
| Tabel 4.10 Uji Kolmogorov-Smirnov | 84 |
| Tabel 4.11 Uji Multikolinieritas..... | 86 |
| Tabel 4.12 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda..... | 87 |
| Tabel 4.13 Hasil Uji Determinasi..... | 89 |
| Tabel 4. 14 Hasil Uji t..... | 90 |
| Tabel 4. 15 Hasil Uji F | 91 |

DAFTAR GAMBAR

| | |
|--|----|
| Gambar 2.1 Kerangka Konseptual | 41 |
| Gambar 4.1 Struktur Organisasi CV. Buana Mas | 68 |
| Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas..... | 85 |
| Gambar 4. 3 Uji Heteroskedastisitas..... | 86 |

DAFTAR LAMPIRAN

| | |
|--|-----|
| Lampiran 1 : Kuesioner Penelitian..... | 105 |
| Lampiran 2 : Tabulasi Data..... | 110 |
| Lampiran 3 : Hasil SPSS..... | 115 |
| Lampiran 4 : Berita Acara..... | |

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kemajuan teknologi informasi sampai dengan sekarang sudah memberi banyak kemudahan. Penggunaan teknologi informasi menjadikan kegiatan di dalam organisasi jadi lebih mudah serta lebih cepat dalam menyelesaikan tugas. Selain itu, hal ini banyak memberi pengaruh pada sistem informasi akuntansi dalam setiap organisasi bisnis maupun individu yang awal mulanya manual jadi lebih canggih. Kemajuan teknologi ini membuat banyak perusahaan melakukan komputerasi dalam pengolahan data (Pekei, 2020)

Sistem informasi merupakan konsep yang dijadikan sebagai kriteria dasar untuk mengevaluasi sistem dan kualitas dari informasi yang dihasilkan. Dalam hal ini sistem adalah seperangkat komponen yang bekerja bersama-sama secara interdependen untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Untuk menghindari kegagalan sistem, maka perlu diketahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi efektivitas atau keberhasilan implementasi suatu sistem informasi (Dharmadiaksa, 2020).

Keberhasilan sebuah sistem dapat diukur dengan kinerja yang dicapai oleh seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target, atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Kinerja karyawan merupakan suatu hal

yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuan, sedangkan pengertian kinerja karyawan adalah hasil kerja yang telah diperoleh karyawan berdasarkan standar kerja dalam periode tertentu. Pencapaian tujuan tersebut selain pengalaman penggunaan komputer dukungan dari pihak manajemen dan rekan kerja serta kemudahan pengoperasian teknologi informasi merupakan hal-hal yang memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja individu maupun kinerja perusahaan. Menurut (Kotler & Keller, 2019) kinerja yang tinggi mengandung arti terjadinya peningkatan efisien, efektivitas atau kualitas tinggi. Tingkat kesesuaian tugas teknologi dalam bekerja yang tinggi akan dapat meningkatkan dampak kinerja pemakai teknologi dimanfaatkan (sukarela atau paksa).

Fenomena yang terjadi pada CV. Buana Mas ditemukan adanya masalah untuk meningkatkan kinerja karyawan, bisa dilihat di tabel berikut :

Tabel 1.1 Rekapitulasi Rata-Rata Hasil Penilaian Kinerja Karyawan CV. Buana Mas (2020 s/d 2023)

| No | Unsur-Unsur | Tahun 2020 | | Tahun 2021 | | Tahun 2023 | |
|-----------|--------------|------------|-------|------------|-------|------------|-------|
| | | Nilai | % | Nilai | % | Nilai | % |
| 1 | Keterampilan | 69.05 | 10.14 | 68.59 | 9.92 | 64.84 | 10.80 |
| 2 | Integritas | 67.44 | 10.38 | 69.16 | 10.12 | 63.63 | 11.00 |
| 3 | Komitmen | 70.55 | 9.92 | 67.07 | 9.71 | 67.20 | 10.42 |
| 4 | Disiplin | 67.51 | 10.37 | 63.16 | 10.12 | 62.99 | 11.11 |
| 5 | Kerjasama | 67.05 | 10.44 | 65.78 | 10.18 | 63.15 | 11.08 |
| 6 | Kepemimpinan | 47.45 | 14.75 | 44.15 | 14.24 | 49.59 | 14.12 |
| Jumlah | | 389.05 | 66,00 | 377.91 | 64.29 | 371.4 | 68.53 |
| Rata-Rata | | 64.84 | 11,00 | 62.98 | 10.71 | 61.90 | 11.42 |

Sumber : Hasil Penilaian Kinerja Karyawan CV. Buana Mas

Pada tabel 1.1 dapat dilihat bahwa rata-rata kinerja karyawan CV. Buana Mas sudah baik pada tahun 2018 rata-rata sebesar 64.84 dengan persentase 11%, akan tetapi pada tahun 2019 kinerja pegawai mengalami penurunan sebesar 62.98 dengan persentase sebesar 10.71% dan pada tahun 2020 kinerja pegawai mengalami penurunan 61.10 dengan persentase sebesar 11.42%. Penurunan itu terlihat pada unsur-unsur penilaian yang terdiri dari nilai keterampilan, orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerjasama, kepemimpinan yang mengalami fluktuasi setiap tahunnya sehingga terindikasi bahwa terdapat masalah pada kinerja karyawan. Menurut penelitian oleh (Marlinawati & Suaryana, 2021) faktor-faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja diantaranya adalah keahlian pengguna sistem informasi akuntansi, kenyamanan kerja, dan tingkat efektivitas sistem informasi akuntansi.

Penggunaan teknologi informasi yang digunakan dalam perusahaan akan memberikan kemudahan bagi penggunanya dalam membuat, mengubah, menyimpan, mengkomunikasikan dan menyebarkan suatu informasi. Menurut (Amalia & Retnani, 2020), teknologi informasi merupakan suatu teknologi yang digunakan untuk mengolah data, termasuk memproses, mendapatkan, menyusun, menyimpan, memanipulasi data dalam berbagai cara untuk menghasilkan informasi yang berkualitas, yaitu informasi yang relevan, akurat dan tepat waktu, yang digunakan untuk keperluan pribadi, bisnis, dan pemerintah dan merupakan informasi yang strategis untuk pengambilan keputusan.

Kepercayaan atas sistem informasi yang digunakan oleh perusahaan akan membuat penggunanya yakin dengan apa yang dikerjakannya dalam system tersebut. Kepercayaan adalah kesediaan untuk membuat dirinya peka kedalam tindakan yang diambil oleh pihak yang dipercaya yang didasarkan kepada keyakinan kepercayaan (Nazar et al., 2023). Kepercayaan sangat berpengaruh dalam kegiatan pengumpulan dan pengolahan transaksi dan juga terhadap teknologi sistem informasi dalam mengevaluasi kinerja individu diperlukan oleh manajemen untuk memastikan bahwa sistem yang berbasis komputer dapat digunakan untuk mengendalikan kinerja karyawan.

Perusahaan dalam memberikan tugas kepada karyawannya, pemilik perlu memperhatikan terlebih dahulu kemampuan karyawan yang terdiri dari keterampilan individu serta keahlian fisik. Keahlian individu adalah keahlian yang dibutuhkan guna melaksanakan aktivitas individu seperti keahlian dalam berhitung, pemahaman lisan, kecekatan perseptual, penalaran induktif, penalaran deduktif, penggambaran ruang serta ingatan yang mempermudah individu melakukan aktivitas. Sementara itu, keahlian fisik merupakan keahlian yang dibutuhkan buat melaksanakan tugas-tugas yang menuntut tenaga, kecekatan, kapasitas serta ketrampilan dalam melakukan aktivitas (Bani, 2021).

Aspek lain yang pengaruhi kinerja karyawan merupakan efektivitas sistem informasi kuntansi, menurut (Muawanah & Poernawati, 2020) sejauh mana suatu tujuan dipenuhi dapat didefinisikan sebagai efektivitas. Sejahtera mana pengguna perusahaan atau organisasi menggunakan sistem informasi

akuntansinya menentukan kesesuaian sistem untuk digunakan. Sehingga, kesuksesan dari teknologi informasi serta sistem informasi pada sebuah organisasi tergantung pada individu yang menggunakan dalam perusahaan atau organisasi tersebut.

CV. Buana Mas, merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang distributor kebutuhan masyarakat. Tentunya dengan semangat kerja dan pelayanan handal oleh tenaga profesional yang sudah berpengalaman di bidangnya mampu memberikan solusi dan kontribusi kepada konsumen. Dalam mewujudkan tujuan perusahaan yaitu mencapai tingkat produktivitas yang tinggi diperlukan karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi untuk mencapai hal tersebut. Sumber daya manusia (SDM) adalah aset yang paling penting dalam perusahaan, karena SDM yang mengelola seluruh sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan. Pencapaian tujuan perusahaan juga ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang dimiliki.

Fenomena ini, terjadi pada CV. Buana Mas dimana pada awalnya perusahaan ini untuk menyelesaikan pekerjaannya dimulai dari pengisian data penggajian sampai proses pencetakan laporan. Berdasarkan wawancara pada beberapa karyawan, penggunaan teknologi sistem informasi dimaksudkan untuk memudahkan pekerjaan karyawannya dan lebih mengefisiensikan waktu para karyawan, ternyata tidak terjadi. Sebaliknya, bersamaan dengan penerapan program tersebut, terjadi penurunan kinerja perusahaan yang ditandai oleh adanya kesalahan dalam penyelesaian pekerjaan administratif lainnya menjadi lebih lama sehingga pekerjaan yang dihasilkan oleh masing-

masing karyawan tidak maksimal, bahkan banyak dari karyawan lebih memilih menghitungnya secara manual, hal ini menyebabkan penurunan kinerja perusahaan.

Sistem yang telah diterapkan pun telah memadai hanya saja di sini penulis menganggap dalam penggunaan sistem tersebut karyawan cenderung masih merasa kurang efektif dalam menjalankan proses aplikasi sistem informasi tersebut. Karyawan yang kurang memahami akan sistem tersebut maka, perusahaan harus membekali keahlian penggunaan sistem namun, karena perusahaan kurang memperhatikan hal tersebut maka, untuk keahlian pengguna sistem informasi akuntansi dirasa kurang dan juga sering terjadi penginputan data ulang akibat dari kesalahan pengurangan stok dan perbedaan stok jumlah data yang mempengaruhi perilaku dari pengguna yang menimbulkan rasa kecemasan saat penggunaan sistem.

Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan usaha. Kinerja karyawan CV. Buana Mas juga dapat diukur melalui penyelesaian tugasnya secara efektif dan efisien serta melakukan peran dan fungsinya itu semua berhubungan linear yang positif bagi perusahaan yang membutuhkan informasi dan laporan dari penggunaan sistem. Terdapat faktor negatif yang dapat menurunkan kinerja karyawan yaitu kurangnya ketepatan waktu penyelesaian laporan pekerjaan dalam penggunaan sistem informasi akuntansi.

Berdasarkan fenomena yang terdapat pada penelitian ini, maka penelitian terdahulu yang terkait adalah penelitian oleh (Marlinawati & Suaryana, 2021) yang menyatakan bahwa penggunaan teknologi informasi, efektivitas sistem informasi akuntansi, kepercayaan atas sistem informasi akuntansi dan kesesuaian tugas berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan, akan tetapi pada penelitian oleh (Desyani & Nuratama, 2021) yang menyatakan bahwa kesesuaian tugas dan kepercayaan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, Adapun pada penelitian oleh (Hoki & Efriadi, 2022) menyatakan bahwa secara parsial kepercayaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan penelitian oleh (K. Antari, 2022) menyatakan bahwa efektivitas sistem informasi akuntansi, kesesuaian tugas dan keahlian pemakai berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah dengan adanya penambahan variabel berupa keahlian pemakai dan selain itu terdapat perbedaan obyek pada penelitian.

Berdasarkan uraian di atas, dapat dilihat bahwasannya perlu untuk melakukan penelitian pada pengguna teknologi informasi, kepercayaan, kesesuaian tugas dan efektifitas sistem informasi akuntansi pada perusahaan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kualitas terhadap kinerja karyawan. Kemudian penulis rangkum ke dalam sebuah judul penelitian yaitu **“Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi, Kepercayaan, Kesesuaian Tugas dan Efektifitas Sistem Informasi Akuntansi Pada Kinerja Karyawan CV. Buana Mas”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka dapat diketahui bahwa terdapat beberapa permasalahan yang menjadi alasan dilakukannya penelitian ini, antara lain:

1. Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi perusahaan harus didukung dengan kemampuan sumber daya manusia (SDM) untuk mengoperasikannya sehingga sistem dapat berfungsi dengan efektif dan efisien, sedangkan tak jarang SDM yang ada di perusahaan tidak dapat memahami cara bekerja sistem dengan baik.
2. Kinerja Karyawan yang kurang maksimal juga dapat dipengaruhi oleh Penggunaan Teknologi Informasi, Kepercayaan, Kesesuaian Tugas pada sistem yang digunakan, sistem yang digunakan perusahaan juga harus mampu memenuhi kebutuhan perusahaan.
3. Adanya inkonsistensi hasil penelitian terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, diperlukan pembatasan masalah agar hasil yang diperoleh dapat lebih jelas dan efisien. Maka dari itu, pembahasan yang dilakukan akan dibatasi sebagai berikut:

1. Data yang digunakan diambil dari penggunaan teknologi informasi, kepercayaan, kesesuaian tugas dan efektifitas sistem informasi akuntansi pada kinerja karyawan CV. Buana Mas.

2. Penelitian ini dibatasi pada variabel bebas yaitu teknologi informasi, kepercayaan, kesesuaian tugas dan efektifitas sistem informasi akuntansi.

D. Rumusan Masalah

1. Apakah penggunaan teknologi informasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Buana Mas?
2. Apakah kepercayaan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Buana Mas?
3. Apakah kesesuaian tugas secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Buana Mas?
4. Apakah efektifitas sistem informasi akuntansi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Buana Mas?
5. Apakah penggunaan teknologi informasi, kepercayaan, kesesuaian tugas dan efektifitas sistem informasi akuntansi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Buana Mas?

E. Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis pengaruh penggunaan teknologi informasi secara parsial terhadap kinerja karyawan CV. Buana Mas.
2. Untuk menganalisis pengaruh kepercayaan secara parsial terhadap kinerja karyawan CV. Buana Mas.
3. Untuk menganalisis pengaruh kesesuaian tugas secara parsial terhadap kinerja karyawan CV. Buana Mas.

4. Untuk menganalisis pengaruh efektifitas sistem informasi akuntansi secara parsial terhadap kinerja karyawan CV. Buana Mas.
5. Untuk menganalisis pengaruh penggunaan teknologi informasi, kepercayaan, kesesuaian tugas dan efektifitas sistem informasi akuntansi secara simultan terhadap kinerja karyawan CV. Buana Mas.

F. Manfaat Penelitian

1. Secara Teoritis

a. Bagi Penulis

Disamping sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Akuntansi dari Universitas Nusantara PGRI Kediri. Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan dan pemahaman tentang pengaruh penggunaan teknologi informasi, kepercayaan, kesesuaian tugas dan efektifitas sistem informasi akuntansi pada kinerja karyawan.

b. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menambah kepustakaan dan dapat menjadi referensi untuk penelitian lebih lanjut dalam pengembangan penelitian tentang pengaruh penggunaan teknologi informasi, kepercayaan, kesesuaian tugas dan efektifitas sistem informasi akuntansi pada kinerja karyawan.

2. Secara Praktis

a. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan perusahaan untuk mengambil keputusan lebih lanjut terhadap penerapan dan efektivitas teknologi informasi.

b. Manajer

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan manajer dalam mengambil keputusan dan penilaian karyawan terhadap penerapan keefektivitasan sistem informasi akuntansi yang dilakukan perusahaan.

c. Investor

Penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan dan pengambilan keputusan untuk investor dalam menanamkan dana atau berinvestasi terhadap perusahaan yang menjalankan sistem informasi akuntansi.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Eqab, M., & Adel, D. (2019). The impact of IT sophistications on the perceived usefulness of accounting information characteristics among Jordanian listed companies. *International Journal of Business and Social Science*, 4(3), 145–155.
- Amalia, R. R., & Retnani, E. D. (2020). Pengaruh Kompetensi, Pengendalian Intern Dan Teknologi Infomasi Terhadap Informasi Laporan Keuangan Pemerintah. *Jurnal Ilmu Dan Riset*
- Amalya, S. R., Syafii, M., Basalamah, A., Kamidin, M., Murfat, M. Z., & Taufan, R. R. (2021). Pengaruh Penggunaan Teknologi dan Produktivitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Pada Studi PT. PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan. *Center of Economic Student Journal*, 4(1).
- Antari, K. (2022). Pengaruh Kemampuan Personal, Program Pelatihan, Ekspektasi Kinerja Dan Pemanfaatan Teknologi Terhadap Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi Pada Bumdes Se-Kecamatan Kubutambahan. *Akuntansi*, 12(1).
- Antari, N. W. M., & Utama, I. M. K. (2022). Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi, Pemanfaatan, Kesesuaian Tugas dan Kinerja Karyawan Lembaga Perkreditan Desa. *E-Jurnal Akuntansi*, 32(9).
<https://doi.org/10.24843/eja.2022.v32.i09.p11>
- Anwar, S. (2017). Metodologi Penilaian Bisnis. *Salemba Empat, Jakarta*.
- Bani, M. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Pengembangan SDM, Iklim Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Dan Peningkatan In *Buletin Riset Psikologi dan Kesehatan Mental (BRPKM)* (Vol. 1, Issue 1).
- Basalamah, J., Pramukti, A., & Basalamah, A. (2019). Kemampuan, Komitmen Dan Sarana Prasarana Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit. *Center Of Economic Students Journal (CESJ)*, 2(2).
- Brien, B. (2019). Pengertian Sistem Informasi dan Teknologi Infomasi. *Binus*.
- Desyani, G. A., & Nuratama, I. P. (2021). Pengaruh Efektivifitas Penerapan, Kesesuaian Tuga Dan Kepercayaan Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Pemakai Sistem Digital Di Kecamatan Penebel. *Hita Akuntansi Dan Keuangan*, 2(2).
<https://doi.org/10.32795/hak.v2i2.1531>
- Dharmadiaksa, I. B. (2020). Pengaruh Efektivitas Penerapan Sistem Informasi Akuntansi, Pemanfaatan Dan Kesesuaian Tugas Padakerja Karyawan. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 9(2).

- Fauziah, L. N. (2019). Pengaruh Kepercayaan, Kemudahan, Kualitas Informasi dan Persepsi Harga terhadap Pemilihan Model Jasa Transportasi Online (studi pada pengguna jasa transportasi online GrabCar). In *Universitas Brawijaya*.
- Geovannie, H. (2019). Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi Dan Kesesuaian Tugas . Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Individual Instansi Pemerintahan. *Jurnal Perpajakan (JEJAK)*, 8(1).
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25 edisi ke-9* (edisi ke-9). Universitas Diponegoro.
- Hartono, J. (2019). Teori Portofolio dan Analisis Investasi ed.11. In *Yogyakarta: BPFE: Vol. 470 hlm. :*
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hoki, S., & Efriadi, A. R. (2022). Pengaruh Efektivitas Penggunaan dan Kepercayaan atas Teknologi Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Besi Beton di Jakarta. *International Journal of Digital Entrepreneurship and Business*, 3(1). <https://doi.org/10.52238/ideb.v3i1.74>
- Khristianto, W., Supriyanto, T., & Wahyuni, S. (2019). Sistem Informasi Manajemen (Pendekatan Siosioteknik). In *STMIK Ichsan*.
- Kotler & Keller. (2019). Manajemen Pemasaran, Edisi 12, Jilid 1, PT.Indeks,. Jakarta. In *e – Jurnal Riset Manajemen* (Vol. 000, Issue November 2016).
- Krismiaji. (2019). Sistem Informasi Akuntansi. In *Unit Penerbit Dan Percetakan Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Ykpn*.
- Mangkunegara, A. P. (2017). Evaluasi Kinerja SDM (Cetakan Keenam). In *PT. Refika Aditama*.
- Marlinawati, N. M. A., & Suaryana, I. G. . A. (2021). Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi, Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi, Kepercayaan Atas Sistem Informasi Akuntansi, Dan Kesesuaian Tugas Pada Kinerja Karyawan Lembaga Perkreditan Desa Di Kabupaten Badung. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 2(2).
- Muawanah, U., & Poernawati, F. (2020). Konsep Dasar Akuntansi Dan Pelaporan Keuangan Jilid 3. In *Laboratorium Penelitian dan Pengembangan FARMAKA TROPIS Fakultas Farmasi Universitas Muallawarman, Samarinda, Kalimantan Timur* (Issue 1987).
- Nazar, M. R., Oloando, A. T., Putri, M. A., Berri, C., & Tazkia, M. (2023). Pengaruh Perkembangan Teknologi terhadap E-Commerce. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(1).
- Nurzanah, A. L. (2023). Pengaruh Lifestyle , Fitur , Brand Image , dan Kepercayaan

- Konsumen Terhadap Keputusan Membeli Smartphone Xiaomi. *Inisiatif: Jurnal Ekonomi, Akuntansi, Dan Manajemen*, 2(3).
- Pekei, B. (2020). Konsep dan Analisis Efektivitas Pengelolaan Keuangan Daerah di Era Otonomi. In *Buku 1. Jakarta Pusat*.
- Praningrum, P., & Febrianto, F. (2019). Pengaruh Knowledge Sharing Dan Kepercayaan Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Tunas Dwipa Matra Kepahiang. *Bisma*, 13(3). <https://doi.org/10.19184/bisma.v13i3.8886>
- Pratama, Y. R. (2022). Pengaruh Pemanfaatan Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kualitas Laporan Keuangan pada Pemerintahan Kabupaten Kepulauan Selayar. In *Digilibadmin.Unismuh.Ac.Id*.
- Primawanti, E., & Ali, H. (2022). Pengaruh Teknologi Informasi, Sistem Informasi Berbasis Web Dan Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan (Literature Review Executive Support Sistem (ESS) For Business). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(3). <https://doi.org/10.31933/jemsi.v3i3.818>
- Puspitawati & Anggadini. (2019). Teori Perancangan Sistem Informasi Penjualan Tas Berbasis Website Pada Toko Bello Bags. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9).
- Putro, G. S., & Sahban, A. (2020). Tingkat Kompetensi Sumber Daya Manusia Dalam Mempengaruhi Kinerja Karyawan PT. Fajar Makasar Televisi. *Competitiveness*, 9(1).
- Rahmawati. (2019). Teori Akuntansi Keuangan. In *Yogyakarta: Graha Ilmu*.
- Rianto, B., & Dozan, W. (2020). Dasar-Dasar Pengantar Teknologi Informasi. In *CV. Multimedia Edukasi*.
- Setiawan, B., H, H., & Nany, M. (2023). Teknologi Informasi, Sistem Informasi Akuntansi Manajemen, Kesesuaian Tugas dan Kinerja Keuangan. *Jurnal Penelitian Teori & Terapan Akuntansi (PETA)*, 8(1). <https://doi.org/10.51289/peta.v8i1.559>
- Steinbart, M. B. R. dan P. J. (2019). Accounting Sistem Informasi Akuntansi Information Systems. *Prentice Hall.*, 13.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D*.
- Sujarweni, V. W. (2019). Analisis Laporan Keuangan aplikasi dan hasil penelitian. In *Pustaka Baru Press*.
- Susanto, A. (2019). Sistem Informasi Akuntansi: Struktur Pengendalian Resiko Pengembangan. *Edisi Perdana. Lingga Jaya, Bandung, 2013*.

- Sutra, M. A. A., & Prabawa, D. K. G. (2020). Pengaruh Efektivitas, Pemanfaatan dan Kesesuaian Tugas Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Di Desa Panjer. *TIERS Information Technology Journal*, 1(1).
- Wardiana, N. A., & Prastiti, S. D. (2019). Pemahaman Prinsip Transparansi, Akuntabilitas Dan Pengendalian Internal Dalam Pengelolaan Keuangan Di Aisyiyah Cabang Kesamben, Blitar. *Jurnal Akuntansi Aktual*, Vol. 3(3), 243–250.
- Widianti, C., Ts, K. H., & Wijayanti, A. (2020). Pengaruh Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi, Kesesuaian Tugas dan Keahlian Pemakai terhadap Kinerja Karyawan di Pt. Nasmoco Abadi Motor. *Seminar Nasional Dan Call for Paper: Manajemen, Akuntansi Dan Perbankan*.
- Widjajanta, B. (2020). Pengaruh Kepercayaan Dan Persepsi Risiko Terhadap Minat Membeli Secara Online Pada Pengunjung Website Classifieds Di Inonesia. *Journal of Business Management Education (JBME)*, 1(1). <https://doi.org/10.17509/jbme.v1i1.2287>
- Williams & Sawyer. (2018). Pengertian Teknologi Informasi Komunikasi. *Web*.
- Wulandari, I. T. (2018). Pengaruh Pengalaman Kerja, Tingkat Pendidikan, Kemampuan Personal, Pemanfaatan Teknologi Informasi Dan Kesesuaian Tugas Terhadap Efektivitas Penggunaan Sistem Teknologi Informasi Akuntansi (Studi Pada PD BPR Klaten). In *Fakultas Ekonomi Universitas Widya Dharma*.

Lampiran 1 : Kuesioner Penelitian**KUESIONER**

Kepada Yth. Bpk / Ibu / Sdr / I
Karyawan CV. Buana Mas

Dengan Hormat.

Untuk mendukung dalam penyusunan Skripsi saya yang berjudul : Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi, Kepercayaan, Kesesuaian Tugas dan Efektifitas Sistem Informasi Akuntansi Pada Kinerja Karyawan CV. Buana Mas Kecamatan Ngasem Kabupaten Kediri. Saya mohon dengan hormat agar Bapak / Ibu / Sdr / i Karyawan CV. Buana Mas, berkenan meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner ini.

Profil Responden

- Jenis Kelamin : a. Pria b. Wanita
- Usia : a. 20-30 tahun b. 30-40 tahun c. 40-50 tahun
d. >50 tahun
- Pendidikan Terakhir : a. SMA b. DIPLOMA c. S-1
- Lama Bekerja : a. > 1-3 tahun b. > 3-5 tahun c. >5-6 tahun

Petunjuk

- Angket ini rahasia dan hanya untuk keperluan ilmiah
- Sangat diperlukan kejujuran dan kebenaran dalam mengisi jawaban
- **Berikan tanda centang (✓) pada kolom skor sesuai dengan jawaban Anda.**

Keterangan Skor Jawaban :

| | | |
|------------|---------------------|----------|
| STS | Sangat Tidak Setuju | 1 |
| TS | Tidak Setuju | 2 |
| S | Setuju | 3 |
| SS | Sangat Setuju | 4 |

Variabel Kinerja Karyawan (Y)

| NO | Pernyataan | SS (4) | S (3) | TS (2) | STS (1) |
|----------------------------|---|-------------------|------------------|-------------------|--------------------|
| Kuantitas | | | | | |
| 1 | Banyaknya pekerjaan yang diselesaikan | | | | |
| 2 | Kecepatan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan | | | | |
| Kualitas | | | | | |
| 3 | Karyawan memiliki kualitas pekerjaan yang baik | | | | |
| 4 | Kesempurnaan tugas karyawan terhadap keterampilan dan kemampuan yang dimiliki. | | | | |
| Ketepatan Waktu | | | | | |
| 5 | Karyawan memiliki persepsi bahwa semua pekerjaan memiliki tenggat waktu. | | | | |
| 6 | Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dengan kuantitas dan kualitas kerja yang sesuai standar perusahaan. | | | | |
| Kehadiran | | | | | |
| 7 | Terdapat daftar kehadiran atau daftar masuk kerja karyawan. | | | | |
| 8 | Ketepatan waktu karyawan dalam masuk kerja. | | | | |
| Kemampuan Kerjasama | | | | | |
| 9 | Karyawan mampu untuk bekerja sama antar karyawan lain. | | | | |
| 10 | Karyawan mampu untuk saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan | | | | |

Variabel Teknologi Informasi (X1)

| NO | Pernyataan | SS (4) | S (3) | TS (2) | STS (1) |
|---------------------------------------|--|-----------|----------|-----------|------------|
| <i>Quality</i> | | | | | |
| 11 | Proses akuntansi dilakukan secara komputerisasi. | | | | |
| <i>Locatability of data</i> | | | | | |
| 12 | Perusahaan tempat karyawan bekerja menghasilkan laporan akuntansi dari informasi (aplikasi) yang terintegrasi. | | | | |
| <i>Authorization</i> | | | | | |
| 13 | Perusahaan tempat karyawan bekerja memiliki sistem keamanan komputer (antivirus) dan diperbaharui secara rutin agar data yang terdapat didalamnya tetap terjaga dengan aman. | | | | |
| <i>Data compability</i> | | | | | |
| 14 | Perusahaan tempat karyawan bekerja menerapkan penjadwalan pemeliharaan data dalam komputer secara rutin. | | | | |
| <i>Ease of Use/Trainig</i> | | | | | |
| 15 | Karyawan mendapatkan pelatihan/kursus dalam mengoperasikan komputer dan mengatasi permasalahan yang terdapat didalamnya. | | | | |
| <i>Production timelines</i> | | | | | |
| 16 | Peralatan yang usang/rusak di data dan diperbaiki tepat waktu oleh perusahaan tempat karyawan bekerja. | | | | |
| <i>System reliability</i> | | | | | |
| 17 | Perusahaan tempat saya bekerja memiliki komputer dengan jumlah yang cukup untuk melaksanakan tugas. | | | | |
| <i>Relationship with users</i> | | | | | |
| 18 | Laporan keuangan dapat menghasilkan informasi yang lengkap mencakup semua informasi yang dibutuhkan guna dalam pengambilan keputusan.. | | | | |

Variabel Kepercayaan (X2)

| NO | Pernyataan | SS (4) | S (3) | TS (2) | STS (1) |
|---------------------|--|-----------|----------|-----------|------------|
| Keandalan | | | | | |
| 19 | Pemanfaatan sistem komputer perusahaan mempunyai pengaruh besar dan positif terhadap efektifitas dan produktifitas penyelesaian tugas. | | | | |
| 20 | Sistem komputer baru yang Saudara manfaatkan serta layanannya mempunyai arti dalam membantu dan meningkatkan kinerja karyawan. | | | | |
| Kejujuran | | | | | |
| 21 | Karyawan pernah mendapatkan pelatihan/kursus dalam mengoperasikan komputer. | | | | |
| 22 | Teknologi komputer yang digunakan sudah menyesuaikan perkembangan industri di era global. | | | | |
| Kepedulian | | | | | |
| 23 | Kesulitan mengakses data yang perlukan karena sulitnya mendapatkan wewenang. | | | | |
| 24 | Untuk mendapatkan wewenang dalam mengakses data yang berguna merupakan hal yang sulit dan memakan waktu dalam tugas karyawan. | | | | |
| Kredibilitas | | | | | |
| 25 | Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan menjadi andalan, sehingga teknologi komputer diharapkan dapat memenuhi kebutuhan. | | | | |
| 26 | Pemanfaatan komputer dapat memenuhi kebutuhan dalam menyelesaikan tugas tepat waktu. | | | | |

Variabel Kesesuaian Tugas (X3)

| NO | Pernyataan | SS (4) | S (3) | TS (2) | STS (1) |
|--|--|-----------|----------|-----------|------------|
| Kemudahan dalam menjalankan tugas | | | | | |
| 27 | Kemudahan mendapatkan data yang cukup yang dapat memenuhi kebutuhan karyawan | | | | |
| 28 | Fasilitas yang tersedia yang akan sangat berguna bagi saya dalam pekerjaan. | | | | |
| Hak sesuai kebutuhan | | | | | |
| 29 | Kebutuhan yang saya butuhkan sudah sesuai dengan keinginan saya. | | | | |

| | | | | | |
|--|---|--|--|--|--|
| 30 | Pada laporan yang saya tangani, karyawan mudah menemukan makna yang tepat dari elemen data jelas. | | | | |
| Ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas | | | | | |
| 31 | Pekerjaan yang terjadwal dapat diselesaikan tepat waktu. | | | | |
| 32 | Saya dapat mengandalkan kemampuan saya untuk bekerja lebih cepat saat karyawan membutuhkannya. | | | | |
| Tanpa Kendala | | | | | |
| 33 | Saya dengan mudah memahami tugas yang diberikan tanpa ada kesulitan. | | | | |
| 34 | Komputer yang tersedia untuk karyawan dapat digunakan dengan mudah. | | | | |

Variabel Efektifitas Sistem Informasi Akuntansi (X4)

| NO | Pernyataan | SS (4) | S (3) | TS (2) | STS (1) |
|---|--|-----------|----------|-----------|------------|
| Efisiensi Sistem Informasi Akuntansi | | | | | |
| 35 | Kualitas sistem yang baik (keandalan sistem, fitur dan fungsi, waktu respon sistem). | | | | |
| 36 | Kualitas informasi yang baik (kejelasan, kelengkapan, kegunaan, akurasi informasi). | | | | |
| Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi | | | | | |
| 37 | Penggunaan informasi yang tinggi (keteraturan penggunaan, durasi penggunaan, frekuensi laporan permintaan). | | | | |
| 38 | Kepuasan pengguna yang tinggi (kepuasan secara keseluruhan, kenyamanan, perbedaan antara informasi yang dibutuhkan dan yang diterima, serta kepuasan software). | | | | |
| Kepuasan Pengguna | | | | | |
| 39 | Dampak positif bagi individu yang tinggi (efektivitas desain, identifikasi masalah, produktifitas individu meningkat). | | | | |
| 40 | Dampak positif bagi organisasi yang tinggi (memberi kontribusi terhadap pencapaian tujuan, rasio cost/benefit, efektivitas layanan, serta secara keseluruhan meningkatkan produktifitas organisasi). | | | | |

| Kepercayaan | | | | | | | | | |
|-------------|------|------|------|------|------|------|------|------|----------|
| NO | X2.1 | X2.2 | X2.3 | X2.4 | X2.5 | X2.6 | X2.7 | X2.8 | TOTAL X2 |
| 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 22 |
| 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 28 |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 31 |
| 4 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 18 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 29 |
| 6 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | 3 | 1 | 2 | 17 |
| 7 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 24 |
| 8 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 28 |
| 9 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 26 |
| 10 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 25 |
| 11 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 24 |
| 12 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 25 |
| 13 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 28 |
| 14 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 29 |
| 15 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 29 |
| 16 | 2 | 3 | 3 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 18 |
| 17 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 26 |
| 18 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 23 |
| 19 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 24 |
| 20 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 24 |
| 21 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 24 |
| 22 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 29 |
| 23 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 23 |
| 24 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 25 |
| 25 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 24 |
| 26 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 25 |
| 27 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 27 |
| 28 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 24 |
| 29 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 29 |
| 30 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 27 |
| 31 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 23 |
| 32 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 24 |
| 33 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 28 |
| 34 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 28 |
| 35 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 27 |
| 36 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 24 |
| 37 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 29 |
| 38 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 22 |
| 39 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 29 |
| 40 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 26 |
| 41 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 22 |
| 42 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 28 |
| 43 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 31 |
| 44 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 18 |
| 45 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 29 |
| 46 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | 3 | 1 | 2 | 17 |
| 47 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 24 |
| 48 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 28 |
| 49 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 26 |
| 50 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 25 |

| Efektifitas Sistem Informasi Akuntansi | | | | | | | |
|--|------|------|------|------|------|------|----------|
| NO | X4.1 | X4.2 | X4.3 | X4.4 | X4.5 | X4.6 | TOTAL X4 |
| 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 17 |
| 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 21 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 |
| 6 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 15 |
| 7 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 |
| 8 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 20 |
| 9 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 19 |
| 10 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 |
| 11 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 21 |
| 12 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 22 |
| 13 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 22 |
| 14 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 22 |
| 15 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 23 |
| 16 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 17 |
| 17 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 22 |
| 18 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 16 |
| 19 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 |
| 20 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 |
| 21 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 |
| 22 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 19 |
| 23 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 16 |
| 24 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 19 |
| 25 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 19 |
| 26 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 19 |
| 27 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 20 |
| 28 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 |
| 29 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 19 |
| 30 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 22 |
| 31 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 |
| 32 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 |
| 33 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 |
| 34 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 |
| 35 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 22 |
| 36 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 19 |
| 37 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 21 |
| 38 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 17 |
| 39 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 22 |
| 40 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 |
| 41 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 17 |
| 42 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 |
| 43 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 21 |
| 44 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 45 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 |
| 46 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 15 |
| 47 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 |
| 48 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 20 |
| 49 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 19 |
| 50 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 |

Correlations

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

| | X2.1 | X2.2 | X2.3 | X2.4 | X2.5 | X2.6 | X2.7 | X2.8 | TOTALX2 |
|---------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|---------|
| X2.1 | 1 | .588** | .399** | .731** | .693** | .532** | -.198 | .207 | .699** |
| | | .000 | .004 | .000 | .000 | .000 | .169 | .149 | .000 |
| N | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 |
| X2.2 | .588** | 1 | .578** | .615** | .483** | .490** | .239 | .345* | .776** |
| | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .095 | .014 | .000 |
| N | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 |
| X2.3 | .399** | .578** | 1 | .541** | .469** | .515** | .302* | .358* | .773** |
| | .004 | .000 | .000 | .000 | .001 | .000 | .033 | .011 | .000 |
| N | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 |
| X2.4 | .731** | .615** | .541** | 1 | .780** | .613** | .017 | .307* | .833** |
| | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .909 | .030 | .000 |
| N | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 |
| X2.5 | .693** | .483** | .469** | .780** | 1 | .735** | -.055 | .277 | .792** |
| | .000 | .000 | .001 | .000 | .000 | .000 | .706 | .052 | .000 |
| N | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 |
| X2.6 | .532** | .490** | .515** | .613** | .735** | 1 | -.097 | .213 | .725** |
| | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .502 | .137 | .000 |
| N | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 |
| X2.7 | -.198 | .239 | .302* | .017 | -.055 | -.097 | 1 | .589** | .339* |
| | .169 | .095 | .033 | .909 | .706 | .502 | .000 | .000 | .016 |
| N | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 |
| X2.8 | .207 | .345* | .358* | .307* | .277 | .213 | .589** | 1 | .583** |
| | .149 | .014 | .011 | .030 | .052 | .137 | .000 | .000 | .000 |
| N | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 |
| TOTALX2 | .699** | .776** | .773** | .833** | .792** | .725** | .339* | .583** | 1 |
| | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .016 | .000 | .000 |

| | N | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | TOTAL |
|---------------------|----|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|-------|
| X3.1 | | 1 | | | | | | | | | |
| Pearson Correlation | | | .499** | .240 | .584** | .292* | .347* | .553** | .347* | .674** | |
| Sig. (2-tailed) | | | .000 | .093 | .000 | .040 | .014 | .000 | .014 | .000 | |
| N | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 |
| X3.2 | | .499** | 1 | .387** | .447** | .519** | .569** | .413** | .247 | .662** | |
| Pearson Correlation | | | | .005 | .001 | .000 | .000 | .003 | .083 | .000 | |
| Sig. (2-tailed) | | | | | | | | | | | |
| N | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 |
| X3.3 | | .240 | .387** | 1 | .473** | .417** | .534** | .463** | .827** | .716** | |
| Pearson Correlation | | | .005 | .001 | .001 | .003 | .000 | .001 | .000 | .000 | |
| Sig. (2-tailed) | | | | | | | | | | | |
| N | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 |
| X3.4 | | .584** | .447** | .473** | 1 | .446** | .573** | .699** | .644** | .824** | |
| Pearson Correlation | | | .001 | .001 | .001 | .001 | .000 | .000 | .000 | .000 | |
| Sig. (2-tailed) | | | | | | | | | | | |
| N | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 |
| X3.5 | | .292* | .519** | .417** | .446** | 1 | .618** | .781** | .395** | .716** | |
| Pearson Correlation | | | .000 | .003 | .001 | .000 | .000 | .000 | .005 | .000 | |
| Sig. (2-tailed) | | | | | | | | | | | |
| N | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 |
| X3.6 | | .347* | .569** | .534** | .573** | .618** | 1 | .603** | .480** | .773** | |
| Pearson Correlation | | | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | |
| Sig. (2-tailed) | | | | | | | | | | | |
| N | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 |
| X3.7 | | .553** | .413** | .463** | .699** | .781** | .603** | 1 | .659** | .861** | |
| Pearson Correlation | | | .003 | .001 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | |
| Sig. (2-tailed) | | | | | | | | | | | |
| N | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 |
| X3.8 | | .347* | .247 | .827** | .644** | .395** | .480** | .659** | 1 | .775** | |
| Pearson Correlation | | | .083 | .000 | .000 | .005 | .000 | .000 | .000 | .000 | |
| Sig. (2-tailed) | | | | | | | | | | | |

Correlations

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

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

| | | | | | | | | | | | | |
|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| N | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 |
| TOTALX3 | .674** | .662** | .716** | .824** | .773** | .861** | .775** | .861** | .775** | .861** | .775** | .861** |
| Pearson Correlation | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| Sig. (2-tailed) | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 |
| N | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 |

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

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

Correlations

| | X4.1 | X4.2 | X4.3 | X4.4 | X4.5 | X4.6 | TOTALX4 |
|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|---------|
| X4.1 | 1 | .758** | .549** | .459** | .268 | .320* | .730** |
| Pearson Correlation | | .000 | .000 | .001 | .060 | .023 | .000 |
| Sig. (2-tailed) | | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 |
| X4.2 | .758** | 1 | .683** | .571** | .093 | .200 | .698** |
| Pearson Correlation | .000 | .000 | .000 | .000 | .521 | .165 | .000 |
| Sig. (2-tailed) | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 |
| X4.3 | .549** | .683** | 1 | .540** | .256 | .340* | .735** |
| Pearson Correlation | .000 | .000 | .000 | .000 | .072 | .016 | .000 |
| Sig. (2-tailed) | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 |
| X4.4 | .459** | .571** | .540** | 1 | .423** | .485** | .775** |
| Pearson Correlation | .001 | .000 | .000 | .000 | .002 | .000 | .000 |
| Sig. (2-tailed) | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 |
| X4.5 | .268 | .093 | .256 | .423** | 1 | .882** | .709** |
| Pearson Correlation | .060 | .521 | .072 | .002 | .000 | .000 | .000 |
| Sig. (2-tailed) | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 |
| X4.6 | .320* | .200 | .340* | .485** | .882** | 1 | .775** |
| Pearson Correlation | .023 | .165 | .016 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| Sig. (2-tailed) | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 |
| TOTALX4 | .730** | .698** | .735** | .775** | .709** | .775** | 1 |
| Pearson Correlation | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| Sig. (2-tailed) | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 |
| N | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 |

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

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

Correlations

| | Y.1 | Y.2 | Y.3 | Y.4 | Y.5 | Y.6 | Y.7 | Y.8 | Y.9 | Y.10 | TOTALY |
|---------------------|--------|--------|---------|--------|--------|--------|--------|--------|---------|---------|--------|
| Y.1 | | | | | | | | | | | |
| Pearson Correlation | 1 | .709** | .645** | .617** | .388** | .608** | .457** | .296* | .645** | .617** | .840** |
| Sig. (2-tailed) | | .000 | .000 | .000 | .005 | .000 | .001 | .037 | .000 | .000 | .000 |
| N | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 |
| Y.2 | | | | | | | | | | | |
| Pearson Correlation | .709** | 1 | .740** | .561** | .279* | .388** | .135 | .107 | .740** | .561** | .744** |
| Sig. (2-tailed) | .000 | | .000 | .000 | .050 | .005 | .349 | .458 | .000 | .000 | .000 |
| N | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 |
| Y.3 | | | | | | | | | | | |
| Pearson Correlation | .645** | .740** | 1 | .589** | .317* | .506** | .124 | .029 | 1.000** | .589** | .802** |
| Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | | .000 | .025 | .000 | .392 | .843 | .000 | .000 | .000 |
| N | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 |
| Y.4 | | | | | | | | | | | |
| Pearson Correlation | .617** | .561** | .589** | 1 | .507** | .591** | .255 | .159 | .589** | 1.000** | .803** |
| Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | | .000 | .000 | .074 | .270 | .000 | .000 | .000 |
| N | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 |
| Y.5 | | | | | | | | | | | |
| Pearson Correlation | .388** | .279* | .317* | .507** | 1 | .789** | .320* | .405** | .317* | .507** | .653** |
| Sig. (2-tailed) | .005 | .050 | .025 | .000 | | .000 | .023 | .003 | .025 | .000 | .000 |
| N | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 |
| Y.6 | | | | | | | | | | | |
| Pearson Correlation | .608** | .388** | .506** | .591** | .789** | 1 | .425** | .162 | .506** | .591** | .761** |
| Sig. (2-tailed) | .000 | .005 | .000 | .000 | .000 | | .002 | .261 | .000 | .000 | .000 |
| N | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 |
| Y.7 | | | | | | | | | | | |
| Pearson Correlation | .457** | .135 | .124 | .255 | .320* | .425** | 1 | .715** | .124 | .255 | .520** |
| Sig. (2-tailed) | .001 | .349 | .392 | .074 | .023 | .002 | | .000 | .392 | .074 | .000 |
| N | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 |
| Y.8 | | | | | | | | | | | |
| Pearson Correlation | .296* | .107 | .029 | .159 | .405** | .162 | .715** | 1 | .029 | .159 | .423** |
| Sig. (2-tailed) | .037 | .458 | .843 | .270 | .003 | .261 | .000 | | .843 | .270 | .002 |
| N | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 |
| Y.9 | | | | | | | | | | | |
| Pearson Correlation | .645** | .740** | 1.000** | .589** | .317* | .506** | .124 | .029 | 1 | .589** | .802** |

| | | | | | | | | | | | |
|--------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .025 | .000 | .392 | .843 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 |
| Y.10 | Pearson Correlation | .617** | .561** | .589** | .507** | .591** | .255 | .159 | .589** | 1 | .803** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .074 | .270 | .000 | | .000 |
| | N | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 |
| TOTALY | Pearson Correlation | .840** | .744** | .802** | .653** | .761** | .520** | .423** | .802** | .803** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .002 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 |

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

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

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .847 | 8 |

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .837 | 8 |

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .885 | 8 |

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .828 | 6 |

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .890 | 10 |

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1 | .689 ^a | .578 | .676 | .64845 | 1.829 |

a. Predictors: (Constant), Efektifitas Sistem Informasi Akuntansi , Kepercayaan, Kesesuaian Tugas, Teknologi Informasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

ANOVA^a

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|---------|-------------------|
| 1 | Regression | 854.998 | 4 | 213.749 | 508.332 | .000 ^b |
| | Residual | 18.922 | 45 | .420 | | |
| | Total | 873.920 | 49 | | | |

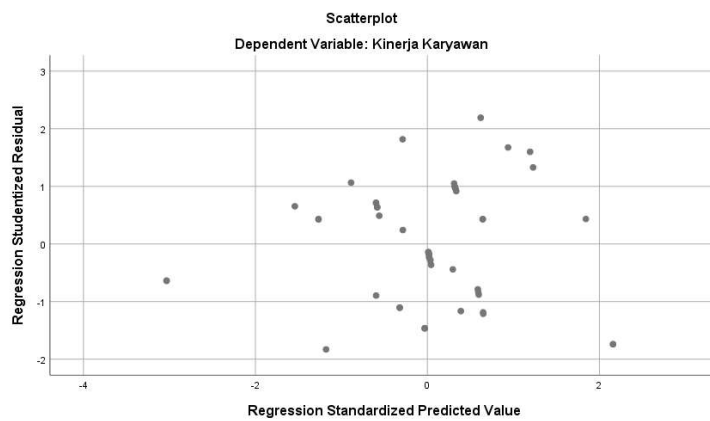
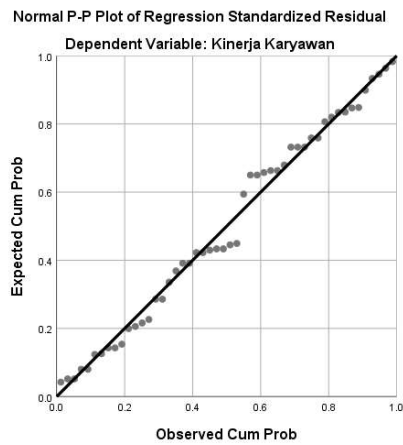
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Efektifitas Sistem Informasi Akuntansi , Kepercayaan, Kesesuaian Tugas, Teknologi Informasi

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
|-------|--|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| | | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 1.182 | .931 | | .396 | .845 | | |
| | Teknologi Informasi | .301 | .047 | .376 | 2.437 | .000 | .357 | 2.803 |
| | Kepercayaan | .383 | .039 | .317 | 2.982 | .001 | .461 | 2.168 |
| | Kesesuaian Tugas | .232 | .040 | .254 | 2.799 | .009 | .476 | 2.101 |
| | Efektifitas Sistem Informasi Akuntansi | .417 | .060 | .214 | 2.694 | .000 | .507 | 2.972 |
| | | | | | | | | |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan



One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Unstandardized
Residual

| | | |
|----------------------------------|----------------|---------------------|
| N | | 50 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | .62142264 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .096 |
| | Positive | .093 |
| | Negative | -.096 |
| Test Statistic | | .096 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .200 ^{c,d} |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Statistics

| | | X1.1 | X1.2 | X1.3 | X1.4 | X1.5 | X1.6 | X1.7 | X1.8 |
|------|---------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| N | Valid | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 |
| | Missing | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Mean | | 2.9600 | 3.0000 | 2.9200 | 3.1600 | 2.9400 | 2.9800 | 3.0800 | 2.9200 |

X1.1

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 1.00 | 2 | 4.0 | 4.0 | 4.0 |
| | 2.00 | 4 | 8.0 | 8.0 | 12.0 |
| | 3.00 | 38 | 76.0 | 76.0 | 88.0 |
| | 4.00 | 6 | 12.0 | 12.0 | 100.0 |
| | Total | 50 | 100.0 | 100.0 | |

X1.2

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2.00 | 8 | 16.0 | 16.0 | 16.0 |
| | 3.00 | 34 | 68.0 | 68.0 | 84.0 |
| | 4.00 | 8 | 16.0 | 16.0 | 100.0 |
| | Total | 50 | 100.0 | 100.0 | |

X1.3

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 1.00 | 2 | 4.0 | 4.0 | 4.0 |
| | 2.00 | 9 | 18.0 | 18.0 | 22.0 |
| | 3.00 | 30 | 60.0 | 60.0 | 82.0 |
| | 4.00 | 9 | 18.0 | 18.0 | 100.0 |
| | Total | 50 | 100.0 | 100.0 | |

X1.4

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|-----------------------|
| Valid | 2.00 | 3 | 6.0 | 6.0 | 6.0 |
| | 3.00 | 36 | 72.0 | 72.0 | 78.0 |
| | 4.00 | 11 | 22.0 | 22.0 | 100.0 |
| | Total | 50 | 100.0 | 100.0 | |

X1.5

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|-----------------------|
| Valid | 2.00 | 8 | 16.0 | 16.0 | 16.0 |
| | 3.00 | 37 | 74.0 | 74.0 | 90.0 |
| | 4.00 | 5 | 10.0 | 10.0 | 100.0 |
| | Total | 50 | 100.0 | 100.0 | |

X1.6

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|-----------------------|
| Valid | 1.00 | 2 | 4.0 | 4.0 | 4.0 |
| | 2.00 | 2 | 4.0 | 4.0 | 8.0 |
| | 3.00 | 41 | 82.0 | 82.0 | 90.0 |
| | 4.00 | 5 | 10.0 | 10.0 | 100.0 |
| | Total | 50 | 100.0 | 100.0 | |

X1.7

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|-----------------------|
| Valid | 2.00 | 5 | 10.0 | 10.0 | 10.0 |
| | 3.00 | 36 | 72.0 | 72.0 | 82.0 |
| | 4.00 | 9 | 18.0 | 18.0 | 100.0 |
| | Total | 50 | 100.0 | 100.0 | |

X1.8

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|-----------------------|
| Valid | 1.00 | 1 | 2.0 | 2.0 | 2.0 |
| | 2.00 | 10 | 20.0 | 20.0 | 22.0 |
| | 3.00 | 31 | 62.0 | 62.0 | 84.0 |
| | 4.00 | 8 | 16.0 | 16.0 | 100.0 |
| | Total | 50 | 100.0 | 100.0 | |

Statistics

| | | X2.1 | X2.2 | X2.3 | X2.4 | X2.5 | X2.6 | X2.7 | X2.8 |
|------|---------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| N | Valid | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 |
| | Missing | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Mean | | 3.2600 | 3.1600 | 3.2800 | 3.1000 | 3.1800 | 3.2000 | 2.9200 | 3.1600 |

X2.1

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|-----------------------|
| Valid | 2.00 | 3 | 6.0 | 6.0 | 6.0 |
| | 3.00 | 31 | 62.0 | 62.0 | 68.0 |
| | 4.00 | 16 | 32.0 | 32.0 | 100.0 |
| | Total | 50 | 100.0 | 100.0 | |

X2.2

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|-----------------------|
| Valid | 2.00 | 4 | 8.0 | 8.0 | 8.0 |
| | 3.00 | 34 | 68.0 | 68.0 | 76.0 |
| | 4.00 | 12 | 24.0 | 24.0 | 100.0 |
| | Total | 50 | 100.0 | 100.0 | |

X2.3

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|-----------------------|
| Valid | 1.00 | 2 | 4.0 | 4.0 | 4.0 |
| | 2.00 | 3 | 6.0 | 6.0 | 10.0 |
| | 3.00 | 24 | 48.0 | 48.0 | 58.0 |
| | 4.00 | 21 | 42.0 | 42.0 | 100.0 |
| | Total | 50 | 100.0 | 100.0 | |

X2.4

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|-----------------------|
| Valid | 1.00 | 2 | 4.0 | 4.0 | 4.0 |
| | 2.00 | 3 | 6.0 | 6.0 | 10.0 |
| | 3.00 | 33 | 66.0 | 66.0 | 76.0 |
| | 4.00 | 12 | 24.0 | 24.0 | 100.0 |
| | Total | 50 | 100.0 | 100.0 | |

X2.5

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|-----------------------|
| Valid | 1.00 | 1 | 2.0 | 2.0 | 2.0 |
| | 2.00 | 4 | 8.0 | 8.0 | 10.0 |
| | 3.00 | 30 | 60.0 | 60.0 | 70.0 |
| | 4.00 | 15 | 30.0 | 30.0 | 100.0 |
| | Total | 50 | 100.0 | 100.0 | |

X2.6

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|-----------------------|
| Valid | 2.00 | 6 | 12.0 | 12.0 | 12.0 |
| | 3.00 | 28 | 56.0 | 56.0 | 68.0 |
| | 4.00 | 16 | 32.0 | 32.0 | 100.0 |
| | Total | 50 | 100.0 | 100.0 | |

X2.7

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|-----------------------|
| Valid | 1.00 | 2 | 4.0 | 4.0 | 4.0 |
| | 2.00 | 9 | 18.0 | 18.0 | 22.0 |
| | 3.00 | 30 | 60.0 | 60.0 | 82.0 |
| | 4.00 | 9 | 18.0 | 18.0 | 100.0 |
| | Total | 50 | 100.0 | 100.0 | |

X2.8

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|-----------------------|
| Valid | 2.00 | 3 | 6.0 | 6.0 | 6.0 |
| | 3.00 | 36 | 72.0 | 72.0 | 78.0 |
| | 4.00 | 11 | 22.0 | 22.0 | 100.0 |
| | Total | 50 | 100.0 | 100.0 | |

Statistics

| | | X3.1 | X3.2 | X3.3 | X3.4 | X3.5 | X3.6 | X3.7 | X3.8 |
|------|---------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| N | Valid | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 |
| | Missing | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Mean | | 2.9400 | 3.0600 | 3.1200 | 3.3200 | 3.2000 | 3.2400 | 3.2400 | 3.1600 |

X3.1

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|-----------------------|
| Valid | 1.00 | 3 | 6.0 | 6.0 | 6.0 |
| | 2.00 | 5 | 10.0 | 10.0 | 16.0 |
| | 3.00 | 34 | 68.0 | 68.0 | 84.0 |
| | 4.00 | 8 | 16.0 | 16.0 | 100.0 |
| | Total | 50 | 100.0 | 100.0 | |

X3.2

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|-----------------------|
| Valid | 2.00 | 4 | 8.0 | 8.0 | 8.0 |
| | 3.00 | 39 | 78.0 | 78.0 | 86.0 |
| | 4.00 | 7 | 14.0 | 14.0 | 100.0 |
| | Total | 50 | 100.0 | 100.0 | |

X3.3

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|-----------------------|
| Valid | 2.00 | 4 | 8.0 | 8.0 | 8.0 |
| | 3.00 | 36 | 72.0 | 72.0 | 80.0 |
| | 4.00 | 10 | 20.0 | 20.0 | 100.0 |
| | Total | 50 | 100.0 | 100.0 | |

X3.4

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|-----------------------|
| Valid | 2.00 | 3 | 6.0 | 6.0 | 6.0 |
| | 3.00 | 28 | 56.0 | 56.0 | 62.0 |
| | 4.00 | 19 | 38.0 | 38.0 | 100.0 |
| | Total | 50 | 100.0 | 100.0 | |

X3.5

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|-----------------------|
| Valid | 2.00 | 1 | 2.0 | 2.0 | 2.0 |
| | 3.00 | 38 | 76.0 | 76.0 | 78.0 |
| | 4.00 | 11 | 22.0 | 22.0 | 100.0 |
| | Total | 50 | 100.0 | 100.0 | |

X3.6

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|-----------------------|
| Valid | 2.00 | 3 | 6.0 | 6.0 | 6.0 |
| | 3.00 | 32 | 64.0 | 64.0 | 70.0 |
| | 4.00 | 15 | 30.0 | 30.0 | 100.0 |
| | Total | 50 | 100.0 | 100.0 | |

X3.7

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|-----------------------|
| Valid | 2.00 | 3 | 6.0 | 6.0 | 6.0 |
| | 3.00 | 32 | 64.0 | 64.0 | 70.0 |
| | 4.00 | 15 | 30.0 | 30.0 | 100.0 |
| | Total | 50 | 100.0 | 100.0 | |

X3.8

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|-----------------------|
| Valid | 2.00 | 6 | 12.0 | 12.0 | 12.0 |
| | 3.00 | 30 | 60.0 | 60.0 | 72.0 |
| | 4.00 | 14 | 28.0 | 28.0 | 100.0 |
| | Total | 50 | 100.0 | 100.0 | |

Statistics

| | | X4.1 | X4.2 | X4.3 | X4.4 | X4.5 | X4.6 |
|------|---------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| N | Valid | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 |
| | Missing | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Mean | | 3.1200 | 3.1800 | 3.3200 | 3.3200 | 3.1200 | 3.0800 |

X4.1

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|-----------------------|
| Valid | 2.00 | 3 | 6.0 | 6.0 | 6.0 |
| | 3.00 | 38 | 76.0 | 76.0 | 82.0 |
| | 4.00 | 9 | 18.0 | 18.0 | 100.0 |
| | Total | 50 | 100.0 | 100.0 | |

X4.2

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|-----------------------|
| Valid | 3.00 | 41 | 82.0 | 82.0 | 82.0 |
| | 4.00 | 9 | 18.0 | 18.0 | 100.0 |
| | Total | 50 | 100.0 | 100.0 | |

X4.3

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|-----------------------|
| Valid | 3.00 | 34 | 68.0 | 68.0 | 68.0 |
| | 4.00 | 16 | 32.0 | 32.0 | 100.0 |
| | Total | 50 | 100.0 | 100.0 | |

X4.4

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|-----------------------|
| Valid | 3.00 | 34 | 68.0 | 68.0 | 68.0 |
| | 4.00 | 16 | 32.0 | 32.0 | 100.0 |
| | Total | 50 | 100.0 | 100.0 | |

X4.5

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2.00 | 4 | 8.0 | 8.0 | 8.0 |
| | 3.00 | 36 | 72.0 | 72.0 | 80.0 |
| | 4.00 | 10 | 20.0 | 20.0 | 100.0 |
| | Total | 50 | 100.0 | 100.0 | |

X4.6

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2.00 | 7 | 14.0 | 14.0 | 14.0 |
| | 3.00 | 32 | 64.0 | 64.0 | 78.0 |
| | 4.00 | 11 | 22.0 | 22.0 | 100.0 |
| | Total | 50 | 100.0 | 100.0 | |

Statistics

| | | Y.1 | Y.2 | Y.3 | Y.4 | Y.5 | Y.6 | Y.7 | Y.8 | Y.9 | Y.10 |
|------|---------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| N | Valid | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 |
| | Missing | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Mean | | 2.9600 | 3.0000 | 2.9200 | 3.1600 | 2.9400 | 2.9800 | 3.0800 | 2.9200 | 2.9200 | 3.1600 |

Y.1

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 1.00 | 2 | 4.0 | 4.0 | 4.0 |
| | 2.00 | 4 | 8.0 | 8.0 | 12.0 |
| | 3.00 | 38 | 76.0 | 76.0 | 88.0 |
| | 4.00 | 6 | 12.0 | 12.0 | 100.0 |
| | Total | 50 | 100.0 | 100.0 | |

Y.2

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2.00 | 8 | 16.0 | 16.0 | 16.0 |
| | 3.00 | 34 | 68.0 | 68.0 | 84.0 |
| | 4.00 | 8 | 16.0 | 16.0 | 100.0 |
| | Total | 50 | 100.0 | 100.0 | |

Y.3

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 1.00 | 2 | 4.0 | 4.0 | 4.0 |
| | 2.00 | 9 | 18.0 | 18.0 | 22.0 |
| | 3.00 | 30 | 60.0 | 60.0 | 82.0 |
| | 4.00 | 9 | 18.0 | 18.0 | 100.0 |
| | Total | 50 | 100.0 | 100.0 | |

Y.4

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2.00 | 3 | 6.0 | 6.0 | 6.0 |
| | 3.00 | 36 | 72.0 | 72.0 | 78.0 |
| | 4.00 | 11 | 22.0 | 22.0 | 100.0 |
| | Total | 50 | 100.0 | 100.0 | |

Y.5

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2.00 | 8 | 16.0 | 16.0 | 16.0 |
| | 3.00 | 37 | 74.0 | 74.0 | 90.0 |
| | 4.00 | 5 | 10.0 | 10.0 | 100.0 |
| | Total | 50 | 100.0 | 100.0 | |

Y.6

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 1.00 | 2 | 4.0 | 4.0 | 4.0 |
| | 2.00 | 2 | 4.0 | 4.0 | 8.0 |
| | 3.00 | 41 | 82.0 | 82.0 | 90.0 |
| | 4.00 | 5 | 10.0 | 10.0 | 100.0 |
| | Total | 50 | 100.0 | 100.0 | |

Y.7

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2.00 | 5 | 10.0 | 10.0 | 10.0 |
| | 3.00 | 36 | 72.0 | 72.0 | 82.0 |
| | 4.00 | 9 | 18.0 | 18.0 | 100.0 |
| | Total | 50 | 100.0 | 100.0 | |

Y.8

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 1.00 | 1 | 2.0 | 2.0 | 2.0 |
| | 2.00 | 10 | 20.0 | 20.0 | 22.0 |
| | 3.00 | 31 | 62.0 | 62.0 | 84.0 |
| | 4.00 | 8 | 16.0 | 16.0 | 100.0 |
| | Total | 50 | 100.0 | 100.0 | |

Y.9

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 1.00 | 2 | 4.0 | 4.0 | 4.0 |
| | 2.00 | 9 | 18.0 | 18.0 | 22.0 |
| | 3.00 | 30 | 60.0 | 60.0 | 82.0 |
| | 4.00 | 9 | 18.0 | 18.0 | 100.0 |
| | Total | 50 | 100.0 | 100.0 | |

Y.10

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 2.00 | 3 | 6.0 | 6.0 | 6.0 |
| | 3.00 | 36 | 72.0 | 72.0 | 78.0 |
| | 4.00 | 11 | 22.0 | 22.0 | 100.0 |
| | Total | 50 | 100.0 | 100.0 | |