

PENGARUH PELATIHAN DAN PENDIDIKAN, DUKUNGAN MANAJEMEN PUNCAK DAN KEMAMPUAN TEKNIK PEMAKAI SIA PADA KINERJA INDIVIDUAL

Ni Putu Eka Sarastini¹
I Made Sadha Suardikha²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia
e-mail: ekasarastini0@gmail.com/telp: +62 8155778687

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia

ABSTRAK

Kesuksesan sistem informasi akuntansi dapat diukur dengan beberapa faktor, salah satunya adalah kinerja individual. Kinerja individual karyawan merupakan kunci keberhasilan perusahaan dalam mencapai suatu tujuan dan memenuhi kebutuhan masyarakat. Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan program, kegiatan, dan kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi dalam organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan pendidikan, dukungan manajemen puncak dan kemampuan teknik pemakai SIA pada kinerja individual karyawan. Pelatihan adalah proses meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan. Dukungan manajemen puncak dapat diartikan sebagai suatu kegiatan yang berdampak, mengarahkan dan menjaga perilaku manusia yang ditunjukkan oleh direktur, presiden, kepala divisi dan sebagainya dalam organisasi. Kemampuan teknik pemakai dapat diartikan sebagai rata-rata tingkat pendidikan atau pengalaman seseorang. Populasi dalam penelitian ini adalah 64 koperasi simpan pinjam dan sampel sebanyak 30 koperasi simpan pinjam di Kabupaten Karangasem yang ditentukan dengan metode *purposive sampling*. Responden dalam penelitian ini berjumlah 90 orang karyawan pengguna Sistem Informasi Akuntansi (SIA). Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan cara wawancara dan kuesioner. Data dianalisis menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan dan pendidikan, dukungan manajemen puncak dan kemampuan teknik pemakai SIA berpengaruh positif pada kinerja individual karyawan yang ada di Kabupaten Karangasem. Semakin tinggi tingkat pelatihan dan pendidikan, dukungan manajemen puncak, dan kemampuan teknik pemakai SIA maka akan meningkatkan kinerja individual karyawan.

Kata Kunci: pelatihan dan pendidikan, dukungan manajemen puncak, kemampuan teknik pemakai, dan kinerja individual karyawan

ABSTRACT

The success of accounting information systems can be measured by several factors, one of which is individual performance. The performance of individual employees is the key to the success of the company in achieving a goal and meet the needs of the community. Performance is a description of the level of achievement of program, activity, and policy implementation in realizing the goals, goals, vision and mission in the organization. This study aims to determine the effect of training and education, top management support and technical skills of SIA users on individual employee performance. Training is the process of improving employee knowledge and skills. Top management support can be interpreted as an activity. The ability of the user technique can be interpreted as the average level of education or one's experience. The population in this research is 64 savings and loan cooperatives and sample of 30 savings and loan cooperatives in Karangasem regency determined by purposive sampling method. Respondents in this study amounted to 90 employees of

users of Accounting Information System. Data collection in this study using interview and questionnaire. Data were analyzed using multiple linier regression analysis technique. The results of this study indicate that training and education, top management support and technical skills of SIA users have a positive effect on individual employee performance in Karangasem regency. The higher level of training and education, top management support, and technical skills of SIA users will improve individual employee performance.

Keywords: *training and education, top management support, user technique skills, and individual employee performance*

PENDAHULUAN

Teknologi merupakan hal penting yang dapat memengaruhi segala aspek kehidupan. Teknologi informasi adalah kebutuhan bagi suatu organisasi yang dapat membantu kinerja individu maupun organisasi. Teknologi di era globalisasi mengalami perkembangan yang sangat pesat. Kelton *et al.* (2010) menyatakan teknologi informasi mengalami perkembangan yang pesat, sehingga memberikan dampak positif bagi perusahaan.

Sistem informasi suatu organisasi atau perusahaan saling berkaitan dengan teknologi informasi. Sistem informasi juga akan terus mengalami perkembangan seiring dengan perkembangan teknologi informasi. Komputer digunakan dalam berbagai jenis sistem informasi. Teknologi informasi tidak hanya melibatkan komputer, tetapi juga melibatkan teknologi lain untuk memproses informasi. Sistem informasi dapat membantu perusahaan untuk menyajikan laporan keuangan ke dalam bentuk informasi yang akurat dan terpercaya, sehingga banyak pihak yang memanfaatkan sistem informasi akuntansi untuk mencapai keunggulan bagi perusahaan.

Kemajuan teknologi informasi dan komunikasi telah membuat sistem informasi akuntansi menjadi suatu alat penting dalam dunia bisnis yang sangat kompetitif (Ogah, 2013). Zare, (2012) menyatakan bahwa sistem informasi

akuntansi adalah komponen dan elemen dari suatu organisasi yang menyediakan informasi bagi pengguna dengan pengolahan peristiwa keuangan. Menurut Bodnar dan Hopwood (2006:6) istilah sistem informasi akuntansi mencakup penggunaan teknologi informasi untuk menyediakan informasi bagi pengguna.

Sistem informasi akuntansi dianggap sebagai faktor penting dalam pencapaian kinerja yang lebih besar terutama dalam proses pengambilan keputusan (Al-eqab dan Adel, 2013). Menurut Edison *et al.* (2012), sistem informasi akuntansi memberikan kesempatan bagi pebisnis untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam pengambilan keputusan sehingga memungkinkan perusahaan untuk memperoleh keunggulan kompetitif.

Keberhasilan perusahaan dalam mencapai sebuah tujuan dan memenuhi kebutuhan masyarakat sangat bergantung pada kinerja karyawan. Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan program, kegiatan, dan kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi dalam organisasi. Kinerja karyawan yang baik jika mempunyai keahlian (*skill*) yang tinggi, bersedia bekerja apabila mendapat imbalan (gaji) atau diberi sesuai dengan kesepakatan, serta memiliki masa depan dan harapan yang baik (Alannita, 2014). Sistem informasi suatu organisasi memiliki kinerja yang baik apabila para pengguna sistem paham, dapat menggunakan dan mengaplikasikan sebuah teknologi menjadi sebuah informasi yang berguna untuk pengambilan keputusan sehingga tujuan perusahaan dapat terpenuhi.

Pelatihan dan pendidikan merupakan sebuah program yang diadakan untuk memberikan atau meningkatkan kemampuan dan pemahaman pemakai terhadap

SIA yang digunakan untuk pemakai tersebut, membuatnya menjadi lebih puas dan akan menggunakan sistem yang telah dikuasai dengan baik (Kariyani, 2006). Intensitas kegiatan pelatihan yang diadakan pada suatu perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan baik dari segi pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang baik untuk mengisi suatu jabatan ataupun menghasilkan kerja yang lebih baik lagi. Hal tersebut dapat terlaksana tidak terlepas dari dukungan manajemen puncak.

Manajemen puncak (*Top Management*) adalah jenjang manajemen yang paling tinggi. Biasanya terdiri atas dewan direksi dan direktur utama. Perencanaan, pengorganisasian, pengembangan dan pengawasan kinerja individu dalam organisasi sangat membutuhkan dukungan manajemen puncak (Widyasari, 2015). Manajemen memiliki kewenangan yang paling tinggi dalam pengembangan sistem, sehingga dukungan yang diberikan oleh manajemen puncak akan sangat menentukan keberhasilan kinerja individu karyawan suatu perusahaan. Dukungan yang diberikan akan memotivasi individu karyawan untuk menggunakan sistem karena adanya dukungan dan perhatian sumber daya financial dan non finansial.

Kemampuan teknik pemakai sangat menentukan kesuksesan suatu sistem. Suatu sistem dapat dikatakan sukses apabila sistem tersebut dapat digunakan oleh pemakai sistem. Pemakai yang handal serta mengetahui perkembangan SIA dan perkembangan teknologi diharapkan dapat meningkatkan pekerjaannya. Kepuasan pengguna terhadap sistem informasi tersebut akan berdampak pada individu pemakai sistem itu sendiri dan juga berdampak organisasional. Kinerja organisasi

yang baik tercipta dari para pemakai dalam menjalankan tugasnya tepat waktu (Alannita, 2014)

Salah satu organisasi yang mengandalkan SIA adalah koperasi simpan pinjam. Undang-Undang No. 17 Tahun 2012 tentang Perkoperasian menyatakan bahwa koperasi adalah badan hukum yang didirikan oleh orang perseorangan atau badan hukum koperasi, dengan pemisahan kekayaan para anggotanya sebagai modal untuk menjalankan usaha, yang memenuhi aspirasi dan kebutuhan bersama di bidang ekonomi, sosial, dan budaya sesuai dengan nilai dan prinsip koperasi.

Koperasi simpan pinjam adalah badan usaha yang dapat memberikan bantuan pinjaman baik dari anggota koperasi maupun non anggota koperasi. Menurut Sugiyarso (2011:1) penyempurnaan sistem pengolahan data dan informasi akuntansi sebagai suatu alat bantu pihak manajemen agar dapat bekerja secara efektif dan efisien perlu dilakukan secara terus menerus. Penyempurnaan sistem akuntansi koperasi diperlukan agar akuntansi sebagai alat bantu manajemen dan sebagai salah satu alat pengawasan dan pengendalian usaha koperasi di bidang keuangan dapat lebih membantu proses pengambilan keputusan bagi pihak-pihak yang berkepentingan terhadap koperasi tersebut. Koperasi kurang dapat berkembang dengan baik dibandingkan lembaga keuangan lainnya. Banyak koperasi yang akhirnya harus dinonaktifkan karena tidak mampu beroperasi dengan baik dan kalah bersaing dengan koperasi-koperasi yang lainnya.

Motivasi penelitian ini adalah menilai kesuksesan suatu sistem informasi yang diterapkan pada koperasi simpan pinjam dan pengaruhnya pada kinerja

individual karyawan. Penelitian ini fokus pada 3 (tiga) faktor yang memiliki pengaruh pada penggunaan suatu sistem informasi yaitu pelatihan dan pendidikan, dukungan manajemen puncak dan kemampuan teknik pemakai. Kesuksesan suatu sistem informasi yang diterapkan pada koperasi simpan pinjam dapat dinilai dari kinerja individu karyawan dan kinerja organisasi tersebut secara keseluruhan. Apabila karyawan koperasi simpan pinjam mengikuti pelatihan dengan adanya dukungan manajemen puncak dan memiliki kemampuan teknik pemakai akan menambah pemahaman pemakai terhadap sistem informasi yang digunakan dan memberikan kepuasan kepada pemakai atau pengguna sistem informasi tersebut sehingga akan diharapkan memberikan dampak yang positif terhadap kinerja individu karyawan dan kinerja organisasi. Berdasarkan hal tersebut, maka penelitian terkait dengan kinerja individual karyawan pada koperasi simpan pinjam di Kabupaten Karangasem perlu dilakukan.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah 1) Apakah pelatihan dan pendidikan berpengaruh pada kinerja individual karyawan? 2) Apakah dukungan manajemen puncak berpengaruh pada kinerja individual karyawan? 3) Apakah kemampuan teknik pemakai SIA berpengaruh pada kinerja individual karyawan?

Tujuan penelitian ini adalah 1) Untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan pendidikan pada kinerja individual karyawan 2) Untuk mengetahui pengaruh dukungan manajemen puncak pada kinerja individual karyawan 3) Untuk mengetahui pengaruh kemampuan teknik pemakai pada kinerja individual karyawan.

Davis F.D (1989) menyatakan *Technology Acceptance Model* (TAM) merupakan teori yang menjelaskan bagaimana pengguna datang untuk menerima dan menggunakan teknologi. Teori ini menunjukkan faktor-faktor pengguna teknologi dalam penggunaan teknologi baru dan diharapkan dapat menggunakan atau mengimplementasikan sistem atau teknologi baik teknologi tersebut modern ataupun tidak.

Rouibah *et al.* (2009) melakukan penelitian untuk mengetahui faktor-faktor organisasi dan motivasi yang memengaruhi penggunaan dan kepuasan pengguna sistem informasi berbasis teknologi di Negara Arab. Model tersebut meneliti hubungan antara tujuh variabel, yaitu dukungan manajemen puncak (*top management support*), ketersediaan pelatihan (*availability training/resources*), keterlibatan pengguna (*user involvement*), persepsi penggunaan (*perceived usefulness*), persepsi kemudahan penggunaan (*perceived ease of use*), penggunaan (*usage*) dan kepuasan pengguna (*user satisfaction*).

Model yang dikemukakan oleh DeLone dan McLean pada tahun 1992 terbentuk berdasarkan kajian teoritis maupun empiris mengenai sistem informasi yang tercipta oleh para peneliti pada sekitar tahun 1970-an dan 1980-an. Para peneliti tersebut menyatakan bahwa, kesuksesan sebuah sistem informasi dapat direpresentasikan dengan beberapa karakteristik kualitatif dari sistem informasi, kualitas output dari sistem informasi, penggunaan, tanggapan dari pengguna terhadap sistem informasi dan dampak sistem informasi terhadap individu pengguna sistem maupun organisasi. Elvandari (2011) menyatakan bahwa model DeLone dan McLean atau yang lebih dikenal dengan *D&M Is Success* ini,

dimensi-dimensi kesuksesannya saling berkaitan. Menurut Laksmiyati (2015), DeLone & McLean mendasarkan modelnya pada model proses yang terdiri dari tiga komponen proses, yaitu pembuatan dari suatu sistem informasi, penggunaan sistem informasi tersebut, dan konsekuensi atau dampak dari penggunaan sistem tersebut.

Model kesuksesan Delone dan McLean tahun 1992 menunjukkan bahwa kepuasan pengguna (*user satisfaction*) akan berpengaruh pada dampak individual (*individual impact*), salah satunya kinerja individual karyawan yang merupakan variabel terikat pada penelitian ini. Variabel pelatihan dan pendidikan, dukungan manajemen puncak, dan kemampuan teknik pemakai sesuai dengan model penelitian TAM akan berpengaruh pada kepuasan pengguna. Semakin baik pelatihan dan pendidikan, dukungan manajemen puncak dan kemampuan teknik pemakai maka kepuasan pengguna dalam penggunaan sistem informasi akan meningkat. Semakin tinggi kepuasan pengguna maka kinerja individual karyawan akan semakin tinggi.

Laksmiyati (2015) menyatakan bahwa seiring berkembangnya penelitian tentang implementasi sistem informasi, model yang dikembangkan oleh DeLone dan McLean (1992) ini mendapatkan berbagai kritik dan saran. Oleh karena itu, dari kontribusi-kontribusi penelitian-penelitian sebelumnya dan akibat perubahan-perubahan dari peran dan penanganan sistem informasi yang telah berkembang, DeLone dan McLean (2003) memperbarui modelnya dan menyebutnya sebagai model kesuksesan sistem informasi D&M yang diperbarui (*updated D&M IS Success model*).

Elemen-elemen yang ditambah ataupun diubah dalam model DeLone dan McLean yang diperbarui, yaitu sebagai berikut: 1) Menambah variabel kualitas layanan (*service quality*) sebagai tambahan dari dimensi-dimensi kualitas yang telah ada, yaitu kualitas sistem dan kualitas informasi. 2) Menambah dimensi minat untuk menggunakan (*intention to use*) sebagai alternatif dari dimensi pemakaian (*use*). 3) Menggabungkan variabel dampak individual (*individual impact*) dan variabel dampak organisasi (*organizational impact*) menjadi net benefits. Hal ini dilakukan untuk menjaga model agar tetap sederhana.

Bodnar dan Hopwood (2006:3) menyatakan bahwa sistem merupakan sekumpulan sumber daya yang saling terkait untuk mencapai suatu tujuan. Sebagai suatu sistem, setiap organisasi menerima input dan mengubahnya menjadi output dalam bentuk produk atau jasa yang dapat disebut dengan informasi. Informasi juga dapat diartikan sebagai sekumpulan data atau fakta yang diorganisasi atau diolah dengan cara tertentu sehingga mempunyai arti bagi penerima.

Dilla *et al.* (2010) menyatakan SIA merupakan kumpulan manusia dan sumber modal dalam suatu organisasi yang bertanggung jawab untuk menyediakan informasi keuangan dan juga informasi yang diperoleh dari kegiatan pengumpulan dan pengolahan data transaksi. SIA juga dapat diartikan sebagai suatu alat yang termasuk ke dalam bidang teknologi informasi yang dirancang untuk membantu dalam pengolahan dan pengendalian topik yang terkait dalam bidang ekonomi keuangan perusahaan (Grande, 2011).

Pelatihan dan pendidikan merupakan suatu kegiatan yang bertujuan untuk memperbaiki kualitas kerja karyawan yang berhubungan dengan pekerjaan. Pelatihan adalah proses meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan. Pelaksanaan pelatihan juga memungkinkan perubahan sikap sehingga karyawan dapat melakukan pekerjaan lebih efektif. Sehingga, pelatihan dapat dilakukan pada semua tingkat organisasi (Dewi, 2014). Pelatihan dan pendidikan merupakan usaha secara formal untuk tujuan transfer pengetahuan sistem informasi yang disyaratkan, yang meliputi konsep-konsep sistem informasi, kemampuan teknis, kemampuan organisasi, dan pengetahuan mengenai produk-produk sistem informasi yang spesifik (Choe, 1996). Komara (2005) menyatakan bahwa pelatihan dan pendidikan merupakan salah satu cara pemakai bisa mendapatkan kemampuan untuk mengidentifikasi persyaratan informasi mereka dan kesungguhan serta keterbatasan sistem informasi dan kemampuan ini dapat mengarah pada peningkatan kinerja.

Dukungan manajemen puncak dapat diartikan sebagai suatu kegiatan yang berdampak, mengarahkan dan menjaga perilaku manusia yang ditunjukkan oleh direktur, presiden, kepala divisi dan sebagainya dalam organisasi. Komara (2005) menyatakan bahwa manajemen puncak bertanggung jawab atas penyediaan pedoman umum bagi kegiatan sistem informasi. Dukungan manajemen puncak sangat dibutuhkan dalam hal perencanaan, pengorganisasian, pengembangan dan pengawasan kinerja individu dalam organisasi (Widyasari, 2015).

Kemampuan teknik pemakai dapat didefinisikan sebagai tingkatan pendidikan atau pengalaman seseorang dalam menggunakan SIA. Kemampuan

teknik pemakai sistem informasi menjadi salah satu fokus yang penting berkaitan dengan efektifitas sistem informasi. Pemakai SIA berperan penting dalam kemajuan suatu perusahaan dan dapat mendorong kinerja sistem informasi menjadi lebih baik.

Kinerja individual dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak yang berkepentingan untuk mengetahui tingkat pencapaian tujuan suatu organisasi (George *et al.*, 2012). Penilaian kinerja pada dasarnya merupakan penilaian perilaku manusia dalam melakukan peran yang dimainkannya untuk mencapai tujuan organisasi (Sari, 2009). Baswir (2013) menyatakan secara umum koperasi dapat dipahami sebagai perkumpulan orang yang secara sukarela mempersatukan diri untuk memperjuangkan peningkatan kesejahteraan ekonomi mereka, melalui pembentukan sebuah perusahaan yang dikelola secara demokratis.

Rouibah *et al.* (2009) melakukan penelitian mengenai ketersediaan pelatihan yang berhubungan dengan kepuasan pengguna. Rouibah *et al.* (2009) menggunakan teori TAM sebagai dasar penelitian, sedangkan penelitian ini menggabungkan model DeLone dan McLean sebagai dasar penelitian. TAM menjelaskan bahwa pelatihan dan pendidikan berpengaruh terhadap persepsi kegunaan dan kemudahan penggunaan yang berdampak pada kepuasan pengguna sehingga akan memengaruhi kinerja individu. Hasil penelitian Rouibah *et al.* (2009) yang menyatakan bahwa ketersediaan program pelatihan adalah penentu terkuat persepsi kemudahan penggunaan sehingga akan memberikan kepuasan terhadap pengguna dan akan berdampak positif pada kinerja individu karyawan.

Hal tersebut didukung oleh hasil penelitian Dewi (2014) dan Abhimantra (2016) menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, maka rumusan hipotesis yang digunakan adalah:

H₁: Pelatihan dan pendidikan berpengaruh positif pada kinerja individual karyawan

Dukungan manajemen puncak diartikan sebagai suatu kegiatan yang berdampak, mengarahkan dan menjaga perilaku manusia yang ditunjukkan oleh direktur, presiden, kepala divisi dan sebagainya dalam organisasi. Manajemen memiliki kewenangan yang paling tinggi dalam pengembangan sistem, sehingga dukungan yang diberikan oleh manajemen puncak akan sangat menentukan keberhasilan kinerja individu. Teori TAM menjelaskan bahwa dukungan manajemen puncak akan memengaruhi persepsi kegunaan dan persepsi kemudahan penggunaan yang berpengaruh positif terhadap kepuasan pengguna dan selanjutnya memengaruhi kinerja individual yang dijelaskan dengan model DeLone dan McLean (1992).

Lee *et al.* (2003) melakukan analisis-meta untuk menggabungkan hasil-hasil penelitian TAM sebelumnya. Hasil penelitian Lee *et al.* (2003) menunjukkan bahwa dukungan manajemen berpengaruh signifikan terhadap penggunaan. Alannita (2014) menyatakan bahwa partisipasi manajemen diharapkan dapat membantu meningkatkan kinerja dan perilaku yang baik bagi karyawan. Hasil penelitian Alannita (2014) dan Widyasari (2015) menyatakan bahwa dukungan manajemen puncak berpengaruh positif terhadap kinerja individual karyawan, maka rumusan hipotesis yang digunakan adalah:

H₂: Dukungan manajemen puncak berpengaruh positif pada kinerja individual karyawan

Kemampuan teknik pemakai adalah tingkatan pendidikan atau pengalaman seseorang dalam menggunakan SIA. Sama seperti dua variabel sebelumnya, variabel kemampuan teknik pemakai juga dibahas pada teori TAM yang tergolong variabel individual yang dapat memengaruhi persepsi kemudahan penggunaan, sehingga dapat memengaruhi kepuasan pengguna dan kinerja individual karyawan. Alannita (2014) menyatakan kemampuan teknik pemakai SIA berpengaruh positif terhadap kinerja individu. Sama seperti Alannita, hasil penelitian yang dilakukan oleh Widyasari (2015) menyatakan bahwa kemampuan pemakai sistem informasi akuntansi berpengaruh positif terhadap kinerja individual, maka rumusan hipotesis yang digunakan adalah:

H₃: Kemampuan teknik pemakai SIA berpengaruh positif pada kinerja individual karyawan

METODE PENELITIAN

Teori TAM yang dimodifikasi oleh Rouibah *et al.* (2009) dan model DeLone dan McLean (1992) digunakan sebagai dasar dalam penelitian ini karena tiga variabel bebas dalam penelitian ini yaitu pelatihan dan pendidikan, dukungan manajemen puncak, dan kemampuan teknik pemakai dapat dijelaskan dengan penelitian Rouibah *et al.* (2009) akan berpengaruh terhadap persepsi kegunaan dan persepsi kemudahan penggunaan. Kedua persepsi tersebut akan memengaruhi kepuasan pengguna. Kepuasan pengguna juga dapat dijelaskan dengan model DeLone dan McLean (1992) yang dipengaruhi oleh kualitas sistem dan kualitas

informasi. Kualitas sistem yang baik akan menimbulkan persepsi kemudahan penggunaan. Sedangkan kualitas informasi yang baik akan menimbulkan persepsi kegunaan. Kualitas sistem dan kualitas informasi pada model DeLone dan McLean (1992) berhubungan dengan dampak individual yaitu kinerja individual karyawan yang merupakan variabel terikat pada penelitian ini.

Penelitian ini dilakukan terhadap responden yang merupakan karyawan koperasi simpan pinjam pengguna SIA di Kabupaten Karangasem. Penelitian ini dilakukan pada koperasi simpan pinjam di Kabupaten Karangasem yang telah menerapkan sistem informasi akuntansi untuk mengolah data akuntansinya dan tercatat di Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Karangasem. Objek dari penelitian ini adalah kinerja individual karyawan, yaitu pengguna SIA di koperasi simpan pinjam Kabupaten Karangasem.

Jenis data penelitian ini adalah 1) data kuantitatif, dalam penelitian ini berupa hasil kuesioner, jumlah unit koperasi, jumlah aset koperasi simpan pinjam, volume usaha, dan jumlah karyawan koperasi simpan pinjam di Kabupaten Karangasem dan 2) data kualitatif, yaitu berupa daftar koperasi simpan pinjam di Kabupaten Karangasem, struktur organisasi dan *job description*. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah 1) data primer, yaitu jawaban responden terhadap pernyataan kuesioner yang disebar ke koperasi simpan pinjam di Kabupaten Karangasem dan 2) data sekunder, yaitu data mengenai daftar koperasi simpan pinjam di Kabupaten Karangasem.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pengguna SIA koperasi simpan pinjam di Kabupaten Karangasem. Kabupaten Karangasem memiliki 64

koperasi simpan pinjam, masing-masing koperasi simpan pinjam dipilih 3 karyawan yang secara langsung menggunakan SIA. Jadi, jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 192 responden.

Sampel merupakan sebagian dari populasi yang mempunyai ciri-ciri layaknya yang dimiliki populasi. Metode penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *non probability sampling*. Kriteria penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 1) karyawan pengguna sistem yang bekerja di koperasi simpan pinjam yang telah menerapkan sistem informasi akuntansi lebih dari satu tahun dan 2) karyawan pengguna sistem yang bekerja di koperasi simpan pinjam yang perkembangannya baik dengan total aset diatas satu milyar. Berdasarkan kriteria tersebut, maka sampel yang dipilih yaitu 30 koperasi simpan pinjam dengan 90 responden.

Penelitian ini menggunakan 2 (dua) metode pengumpulan data, yaitu 1) wawancara, wawancara dalam penelitian ini dilakukan dengan pimpinan dan karyawan yang terlibat langsung dengan sistem informasi akuntansi dan 2) kuesioner, kuesioner dalam penelitian ini disebarakan langsung ke koperasi simpan pinjam yang ada di Kabupaten Karangasem. Teknik analisis data yang dilaksanakan yakni statistik deskriptif, pengujian instrumen penelitian terdiri dari uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik terdiri dari uji normalitas, heteroskedastisitas, dan multikolonieritas, analisis regresi linear berganda, serta pengujian hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Statistik deskriptif digunakan untuk memberikan informasi tentang karakteristik variabel penelitian. Hasil statistik deskriptif pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1.
Hasil Statistik Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Pelatihan dan Pendidikan	90	8.00	20.00	15.3222	3.10428
Dukungan Manajemen Puncak	90	10.00	25.00	19.6444	3.93860
Kemampuan Teknik Pemakai	90	7.00	15.00	11.8111	2.23805
Kinerja Individual	90	12.00	29.00	23.2111	4.64345
Valid N (listwise)	90				

Sumber: Hasil Output SPSS, 2017

Berdasarkan Tabel 1. dapat disimpulkan bahwa nilai minimum dari jumlah skor jawaban responden untuk variabel pelatihan dan pendidikan (X_1) sebesar 8,00 dan nilai maksimum 20,00. Nilai rata-ratanya sebesar 15,3222 dengan standar deviasi sebesar 3,10428. Ini berarti perbedaan tingkat pelatihan dan pendidikan yang diteliti terhadap nilai rata-ratanya sebesar 3,10428. nilai minimum dan maksimum untuk variabel dukungan manajemen puncak (X_2) sebesar 10,00 dan 25,00. Nilai rata-ratanya sebesar 19,6444 dengan standar deviasi sebesar 3,93860. Ini berarti bahwa perbedaan tingkat dukungan manajemen puncak yang diteliti terhadap rata-ratanya sebesar 3,93860.

Nilai minimum dan maksimum untuk variabel kemampuan teknik pemakai (X_3) sebesar 7,00 dan 15,00. Nilai rata-ratanya sebesar 11,8111 dengan standar deviasi sebesar 2,23805. Ini berarti perbedaan tingkat kemampuan teknik pemakai yang diteliti terhadap nilai rata-ratanya sebesar 2,23805. Nilai minimum dan

maksimum untuk variabel kinerja individual karyawan (Y) sebesar 12,00 dan 29,00. Nilai rata-ratanya sebesar 23,2111 dengan standar deviasi sebesar 4,64345. Ini berarti perbedaan tingkat kinerja individual karyawan yang diteliti terhadap nilai rata-ratanya sebesar 4,64345.

Instrumen penelitian perlu diuji dengan menggunakan uji validitas dan uji realibilitas untuk menentukan apakah instrument penelitian cukup handal untuk digunakan dalam penelitian. Terdapat 2 (dua) uji yang dilakukan terhadap instrumen penelitian yaitu uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner tersebut valid. Suatu pertanyaan dalam kuisisioner dikatakan valid jika nilai korelasinya lebih besar atau sama dengan 0,30. Hasil uji validitas penelitian ini adalah seluruh butir dalam instrumen penelitian ini dinyatakan valid atau layak digunakan.

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur apakah instrumen yang digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Suatu variabel dikatakan reliabel apabila *Cronbach's Alpha* bernilai lebih besar dari 0,6. Hasil uji reliabilitas untuk variabel pelatihan dan pendidikan, dukungan manajemen puncak, kemampuan teknik pemakai dan kinerja individual karyawan dalam penelitian ini nilai *Cronbach's Alpha* seluruh variabel lebih besar dari 0,6 sehingga dapat dikatakan bahwa instrumen tersebut reliabel.

Model persamaan regresi yang baik harus melalui uji asumsi klasik. Uji asumsi klasik yang dilakukan yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas. Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah residual

model regresi yang dibuat berdistribusi normal atau tidak. Penentuan normal atau tidaknya distribusi data dapat dilakukan pengujian dengan menggunakan statistik *Kolmogrov-Smirnov*. Apabila koefisien *Asymp. Sig. (2-tailed)* lebih besar dari 0,05 maka data tersebut dikatakan berdistribusi normal. Hasil penelitian ini menunjukkan koefisien *Asymp. Sig. (2-tailed)* lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas. Untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi antar sesama variabel bebas dapat dilihat nilai *tolerance* dan nilai *variance inflation factor* (VIF). Apabila nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 atau VIF kurang dari 10, maka dapat dikatakan bahwa model tersebut tidak ada gejala multikolinearitas. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa seluruh variabel menunjukkan nilai *tolerance* lebih dari 0,10 dan nilai VIF yang kurang dari 10. Hal ini mengidentifikasi bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas.

Uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa variabel-variabel bebas tidak sama untuk semua pengamatan. Jika nilai signifikansi lebih dari 0,05 maka tidak terdapat heteroskedastisitas. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa seluruh variabel menunjukkan hasil signifikan lebih dari 0,05 yang berarti bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas dalam penelitian ini.

Analisis regresi linier berganda ini digunakan untuk menganalisis pengaruh pelatihan dan pendidikan (X_1), dukungan manajemen puncak (X_2) dan kemampuan teknik pemakai (X_3) terhadap kinerja individual karyawan (Y).

Analisis regresi linier berganda ini mengamati *goodness of fit* (uji kecocokan) dengan melihat *adjusted R square*, uji kelayakan model (Uji F) dan uji hipotesis (Uji t). Tabel 2. menunjukkan hasil analisis linier berganda penelitian ini.

Tabel 2.
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	-0,888	1,468		-0,605	0,547
Pelatihan dan Pendidikan (X ₁)	0,549	0,104	0,367	5,298	0,000
Dukungan Manajemen Puncak (X ₂)	0,340	0,083	0,289	4,077	0,000
Kemampuan Teknik Pemakai (X ₃)	0,762	0,146	0,367	5,214	0,000
Adjusted R Square	0,755				
F Hitung	92,657				
Signifikansi F	0,000				

Sumber: Hasil Output SPSS, 2017

Berdasarkan Tabel 2, hasil analisis regresi linier berganda variabel pelatihan dan pendidikan (X₁), dukungan manajemen puncak (X₂), dan kemampuan teknik pemakai (X₃) terhadap kinerja individual karyawan (Y) diperoleh hasil koefisien $\beta_0 = -0,888$ dan nilai koefisien $\beta_1 = 0,549$; $\beta_2 = 0,340$; dan $\beta_3 = 0,762$. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, maka model regresi linier berganda adalah:

$$Y = -0,888 + 0,549X_1 + 0,340X_2 + 0,762X_3 + \varepsilon$$

Nilai konstanta sebesar -0,888 apabila pelatihan dan pendidikan (X₁), dukungan manajemen puncak (X₂), dan kemampuan teknik pemakai (X₃) bernilai 0, maka tidak ada kinerja individual karyawan. Nilai pelatihan dan pendidikan (X₁), sebesar 0,549 apabila pelatihan dan pendidikan meningkat sebesar 1 satuan dengan asumsi variabel lainnya konstan, maka kinerja individual karyawan

meningkat sebesar 0,549. Nilai dukungan manajemen puncak (X_2) sebesar 0,340 apabila dukungan manajemen puncak meningkat sebesar 1 satuan dengan asumsi variabel lainnya konstan, maka kinerja individual karyawan meningkat sebesar 0,340. Nilai kemampuan teknik pemakai (X_3) sebesar 0,762 apabila kemampuan teknik pemakai meningkat sebesar 1 satuan dengan asumsi variabel lainnya konstan, maka kinerja individual karyawan meningkat sebesar 0,762. Uraian tersebut menunjukkan bahwa koefisien regresi dari variabel kemampuan teknik pemakai yang tertinggi yaitu sebesar 0,762. Ini berarti dari ketiga variabel bebas yang digunakan, variabel kemampuan teknik pemakai yang paling memengaruhi variabel terikat yaitu kinerja individual karyawan.

Koefisien determinasi merupakan salah satu alat utama yang digunakan untuk mengukur ketepatan atau kesesuaian (*goodness of fit*). Pada penelitian ini, koefisien determinasi yang digunakan adalah nilai *adjusted R square* karena nilainya dapat naik ataupun turun apabila satu variabel ditambah kedalam model. Tabel 2. menunjukkan nilai *adjusted R square* adalah sebesar 0,755. Hal ini mengandung arti bahwa 75,5 persen variabel kinerja individual karyawan dapat dijelaskan oleh variabel pelatihan dan pendidikan, dukungan manajemen puncak dan kemampuan teknik pemakai. Sedangkan sisanya sebesar 24,5 persen variabel kinerja individual karyawan dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini.

Tabel 2. menunjukkan bahwa nilai signifikansi uji F yaitu sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti bahwa pelatihan dan pendidikan, dukungan manajemen puncak dan kemampuan teknik pemakai secara bersama-

sama berpengaruh pada kinerja individual pada tingkat signifikansi 0,05 dan menunjukkan bahwa model yang digunakan pada penelitian ini adalah layak uji.

Hipotesis pertama menyatakan bahwa pelatihan dan pendidikan berpengaruh positif pada kinerja individual karyawan. Tabel 2. memperlihatkan bahwa nilai tingkat signifikansi uji t untuk variabel pelatihan dan pendidikan sebesar 0,000 maka tingkat signifikansi t adalah $0,000 < 0,05$. Hal ini mengindikasikan bahwa hipotesis 1 yang menyatakan pelatihan dan pendidikan berpengaruh positif pada kinerja individual karyawan diterima (H_1 diterima).

Hasil uji parsial pengaruh pelatihan dan pendidikan (X_1) pada kinerja individual karyawan (Y) diperoleh hasil *p-value* sebesar 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Hal ini berarti bahwa pelatihan dan pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja individual karyawan. Nilai koefisien regresi pelatihan dan pendidikan (X_1) sebesar 0,549 menunjukkan adanya pengaruh positif pelatihan dan pendidikan pada kinerja individual karyawan yang ada di Kabupaten Karangasem. Hasil ini menerima hipotesis H_1 yang menyatakan bahwa pelatihan dan pendidikan berpengaruh positif pada kinerja individual karyawan. Pengaruh yang positif ini berarti terdapat hubungan yang searah antara pelatihan dan pendidikan dengan kinerja individual karyawan. Semakin tinggi tingkat pelatihan dan pendidikan yang diikuti oleh karyawan, maka semakin tinggi kinerja individual karyawan.

Hipotesis kedua menyatakan bahwa dukungan manajemen puncak berpengaruh positif pada kinerja individual karyawan. Tabel 7. memperlihatkan bahwa nilai tingkat signifikansi uji t untuk variabel dukungan manajemen puncak

sebesar 0,000 maka tingkat signifikansi t adalah $0,000 < 0,05$. Hal ini mengindikasikan bahwa hipotesis 2 yang menyatakan dukungan manajemen puncak berpengaruh positif pada kinerja individual karyawan diterima (H_1 diterima).

Hasil uji parsial pengaruh dukungan manajemen puncak (X_3) pada kinerja individual karyawan (Y) diperoleh hasil p -value sebesar 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Hal ini berarti bahwa dukungan manajemen puncak berpengaruh positif pada kinerja individual karyawan. Nilai koefisien regresi dukungan manajemen puncak (X_2) sebesar 0,340 menunjukkan adanya pengaruh positif dukungan manajemen puncak pada kinerja individual karyawan yang ada di Kabupaten Karangasem. Hasil ini menerima hipotesis H_2 yang menyatakan bahwa dukungan manajemen puncak berpengaruh positif pada kinerja individual karyawan. Pengaruh yang positif ini berarti terdapat hubungan yang searah antara dukungan manajemen puncak dengan kinerja individual karyawan. Semakin tinggi tingkat dukungan manajemen puncak, maka semakin tinggi kinerja individual karyawan.

Hipotesis ketiga menyatakan bahwa kemampuan teknik pemakai berpengaruh positif pada kinerja individual karyawan. Tabel 7. memperlihatkan bahwa nilai tingkat signifikansi uji t untuk variabel kemampuan teknik pemakai sebesar 0,000 maka tingkat signifikansi t adalah $0,000 < 0,05$. Hal ini mengindikasikan bahwa hipotesis 3 yang menyatakan kemampuan teknik pemakai berpengaruh positif pada kinerja individual karyawan diterima (H_1 diterima).

Hasil uji parsial pengaruh kemampuan teknik pemakai (X_3) pada kinerja individual karyawan (Y) diperoleh hasil p -value sebesar 0,000 lebih kecil dari $\alpha =$

0,05. Hal ini berarti bahwa kemampuan teknik pemakai berpengaruh positif pada kinerja individual karyawan. Nilai koefisien regresi kemampuan teknik pemakai (X_3) sebesar 0,762 menunjukkan adanya pengaruh positif kemampuan teknik pemakai pada kinerja individual karyawan yang ada di Kabupaten Karangasem. Hasil ini menerima hipotesis H_3 yang menyatakan bahwa kemampuan teknik pemakai berpengaruh positif pada kinerja individual karyawan. Pengaruh yang positif ini berarti terdapat hubungan yang searah antara kemampuan teknik pemakai dengan kinerja individual karyawan. Semakin tinggi tingkat kemampuan teknik pemakai yang dimiliki oleh karyawan, maka semakin tinggi kinerja individual karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik simpulan sebagai berikut: 1) Pelatihan dan pendidikan berpengaruh positif pada kinerja individual karyawan pengguna SIA koperasi simpan pinjam di Kabupaten Karangasem. 2) Dukungan manajemen puncak berpengaruh positif pada kinerja individual karyawan pengguna SIA koperasi simpan pinjam di Kabupaten Karangasem. 3) Kemampuan teknik pemakai SIA berpengaruh positif pada kinerja individual karyawan pengguna SIA koperasi simpan pinjam di Kabupaten Karangasem.

Berdasarkan hasil penelitian dan simpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut: Pertama, koperasi simpan pinjam di Kabupaten Karangasem diharapkan terus melakukan evaluasi terhadap SIA yang digunakan. Selain itu, koperasi simpan pinjam di Kabupaten Karangasem juga

diharapkan dapat memberikan pelatihan dan pendidikan kepada karyawan sesuai dengan bidang keahlian yang dimiliki oleh karyawan khususnya bagi karyawan yang menjalankan program sistem informasi akuntansi. Dukungan manajemen puncak berupa memberikan pelatihan dan pendidikan bagi karyawan akan dapat meningkatkan kemampuan teknik pemakai sistem informasi akuntansi.

Kedua, peneliti selanjutnya disarankan untuk menambah variabel lainnya yang dapat memengaruhi kinerja individual karyawan, seperti lingkungan fisik, partisipasi pemakai, kualitas sistem, kualitas informasi, kualitas layanan dan variabel-variabel eksternal lainnya yang dapat memengaruhi kinerja individual. Peneliti selanjutnya juga disarankan untuk memperluas ruang lingkup sampel, tidak hanya karyawan yang bekerja di koperasi simpan pinjam, dapat juga dilakukan pada lembaga perbankan atau lembaga-lembaga lain yang menerapkan sistem informasi akuntansi.

Kualitas pelatihan dan pendidikan yang diberikan untuk karyawan koperasi simpan pinjam di Kabupaten Karangasem sebaiknya lebih ditingkatkan, khususnya pelatihan dan pendidikan terkait sistem informasi akuntansi, karena hasil kuesioner menunjukkan bahwa item pernyataan kedua, yaitu kualitas dan pendidikan memperoleh rata-rata terendah. Selanjutnya, item pernyataan terkait dukungan manajemen puncak yang memperoleh rata-rata terendah adalah item pernyataan kelima, yaitu manajemen menyediakan akses terhadap sumber daya *hardware* dan berbagai jenis *software* ketika orang membutuhkan. Oleh karena itu, disarankan kepada pihak manajemen koperasi simpan pinjam di Kabupaten Karangasem agar lebih mendukung karyawan dengan menyediakan *hardware* dan

software ketika dibutuhkan untuk dapat meningkatkan kinerja individual karyawan. Terakhir, item pernyataan terkait kemampuan teknik pemakai yang memperoleh rata-rata terendah adalah item pernyataan kedua, yaitu kemampuan mengoperasikan sistem informasi akuntansi yang ada. Oleh karena itu, disarankan agar kemampuan individual karyawan dalam mengoperasikan sistem informasi yang ada perlu ditingkatkan.

REFERENSI

- Abhimantra, Wayan Purwa dan Suryanawa, I Ketut. 2016. Analisis Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kinerja Sistem Informasi Akuntansi. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 14(3), pp: 1782-1809
- Al Eqab, Mahmud and Dalia Adel. 2013. The Impact of IT Sophistication on the Perceived Usefulnes Of Accounting Information Characteristics Among Jornadian Listed Companies. *International Jurnal of Business and Social Science*.4(3), pp: 143-155
- Alannita, Ni Putu. Dan Suaryana, I Gusti Ngurah Agung. 2014. Pengaruh Kecanggihan Teknologi Informasi, Partisipasi Manajemen, dan Kemampuan Teknik Pemakai Sistem Informasi Akuntansi Pada Kinerja Individu. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 6(1), pp: 33-45
- Antasari, Kadek Chendi, Yaniartha Sukartha, and Pt D'yan. 2015. Pengaruh Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi dan Penggunaan Teknologi Informasi Pada Kinerja Individual dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi. *E-Jurnal Akuntansi*, 10(2), pp: 354-369.
- Baswir, Revrison. 2013. *Koperasi Indonesia*. Edisi Kedua. Yogyakarta: BPFYogyakarta
- Bodnar, George H and Hopwood, William S. 2006. *Sistem Informasi Akuntansi*, Edisi ke-9. Yogyakarta: Andi.
- DeLone, William H., and McLean, Ephraim R. 1992. Information Systems Success The Quest for the Dependent Variable. *Information Systems Research*. 3(1), pp: 60-95.
- DeLone, William H., and McLean, Ephraim R. 2003. The DeLone and McLean Model of Information Systems Success: A Ten-year Update. *Journal of management information systems* 19(4) pp: 9-30.

- Dewi, Sri Kurniawati Padma dan Laras, Titi. 2014. Pengaruh Pelatihan, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Mahasiswa (Kopma) di Kabupaten Sleman. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi Magister Manajemen FE. Universitas Janabadra*, 5(1), pp: 48 - 72
- Dilla, William; Diane J. Janvrin dan Robyn Raschke. 2010. Interactive Data Visualization: New Direction for Accounting Information System Research. *Journal of Information System*, 24(2), pp: 1-37
- Edison, G., Manuere, F., Joseph., M., and Gutu, . 2012. Evaluation of Factors Influencing Adoption of Accounting Information System by Small to Medium Enterprises in Chinhoyi. *Journal of Contemporary Research in Business*, 4(6), pp: 1126-1141
- Elvandari, Dita Septi. 2011. Adaptasi Model Delone dan McLean yang Dimodifikasi Guna Menguji Keberhasilan Implementasi Aplikasi Operasional Bank bagi Individu Pengguna (Studi Empiris pada Bank Umum di Kota Semarang). *Skripsi*. Universitas Diponegoro.
- George, Ndemo Ochoti., Elijah, Maronga Dr. Stephen., Muathe Dr. Robert, Nyamao., and Peter, Kibet. 2012. Factors Influencing Employee Performance Appraisal System. *International Journal of Business and Social Science*. 3(20), pp: 37-46.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IMB SPSS19*. Edisi Kelima. Semarang. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Grande, Elena Urquia. 2011. The Impact of Accounting Information System (AIS) on Performance measures: Empirical evidence in Spanish SMEs1. *Journal International of Digital Accounting Research*. 11(2), pp:25-43.
- Hafiz, Muhammad Ishaq., Muhammad, Zahid Iqbal., and Arshad, Zaheer. 2009. Effectiveness of Performance Appraisal. *European Journal of Social Sciences*. 10(3), pp: 479-485.
- Jusuf, Al Haryono. 2011. *Dasar-Dasar Akuntansi*. Jilid I. Edisi Ketujuh. Yogyakarta: YKPN.
- Kariyani. 2006. Faktor-Faktor yang Berpengaruh Terhadap Kinerja Sistem Informasi Akuntansi Pada Biro Perjalanan Wisata di Propinsi Bali. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi Universitas Udayana
- Kelton, Andrea Seaton, Robin R. Pennington dan Brad M. Tuttle. 2010. The effects of Information Presentation Format on Judgement and Decision Making: A Review of The Information System Research. *Journal of Information System*, 24(2), pp: 79-105

- Komara, Acep, 2005, Analisis Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kinerja Sistem Informasi Akuntansi, Universitas Swadaya Gunung Jati Cirebon, *SNA VIII Solo*, 15-16 September 2005.
- Laksmiyati, Nurul. 2015. Analisis Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kinerja Individu Pengguna Sistem Informasi dengan Menggunakan Model DeLone dan McLean (Studi Empiris pada Pengguna Aplikasi Sistem Informasi Akuntansi di BNI). *Skripsi*. Universitas Diponegoro.
- Lee *et al.* 2003. The Technology Acceptance Model: Past, Present, And Future. *Communications of the Association for Information Systems*. 12(50), pp: 752-780
- Lindawati, Hj. dan Salamah, Irma. 2010. Pemanfaatan Sistem Informasi dan Teknologi Informasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Individual Karyawan. *E-Jurnal Politeknik Negeri Sriwijaya*.
- Mahendra, I Gede Aditya. dan Widhiyani, Ni Luh Sari. 2015. Kemampuan Teknik Pemakai Memoderasi Pengaruh Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi Pada Kinerja Individual Koperasi Simpan Pinjam. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*.
- Mollanazari, M. & Abdolkarimi, E. 2012. The Influence Task, Organizational and Accounting Information System on The Performance Characteristics of Accounting Information System in Tehran Stock Exchange. *Journal International of Innovation, Management and Technologi*. 3(4), pp: 443-448.
- Nazir, Moh. 2014. *Metode Penelitian*. Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia
- Ogah, Idagu Joseph. An Evaluation of the Relevance of Accounting System as a Management Decision Tool in Union Bank of NigeriaPlc, Uyo Branch of Akwa Ibom. *Greener Journal of Business and Management Business Study*, 3(1), pp: 38-45
- Putri, Ni Wayan Irma Diana dan Dharmadiaksa, Ida Bagus. 2015. Pengaruh Kemampuan Teknik Personal, Program Pelatihan dan Pendidikan, Insentif, dan Partisipasi Manajemen pada Kinerja Penerapan SIA. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 12(3), pp: 582-592
- Robbins, Stephen P., David A. DeCenzo, and Mary K. Coulter. 2008. *Fundamentals of management: Essential concepts and applications*. Upper Saddle River, NJ: Pearson Prentice Hall.
- Rouibah, K. And Hamdy, H. I., Al-Enezi, M. Z., 2009. "Effect of management support, training, and user involvement on system usage and satisfaction in Kuwait". *Industrial Management & Data Systems (IMDS)*. 109(3): 338-356

- Sari, Maria. M. Ratna. 2009. Pengaruh Efektivitas Penggunaan dan Kepercayaan Terhadap Teknologi Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Individu pada Pasar Swalayan di Kota Denpasar. *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Bisnis*. 4(1), pp: 1-20
- Soudani, Siamak Nejadhosseini. 2012. The Usefulness of an Accounting Information System for Effective Organisational Performance. *International Journal of Economics and Finance*. 4 (5), pp: 136-145.
- Sugiyarso, Gervasius. 2011. *Akuntansi Koperasi*. Yogyakarta: CAPS
- Widyasari, Harsya dan Suardhika, I Made Sadha. 2015. Pengaruh Kemampuan Teknik Pemakai, Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi, Dukungan Manajemen Puncak, dan Lingkungan Kerja Fisik pada Kinerja Individual Lembaga Perkreditan Desa (LPD) di Kecamatan Mengwi. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 11(3), pp: 678-697
- Zare, I. 2012. Study of Effect of Accounting Information System and Softwares on Qualitative Features of Accounting Information. *Journal of Management Science and Business Research*, 1(4), pp: 1-12