

Pengaruh Pelatihan, Kemampuan Teknik Pemakai Sistem Informasi Akuntansi dan Dukungan Manajemen Puncak Pada Kinerja Individual

**Ni Made Ayu Nita Adiyantari¹
I Ketut Yadnyana²**

^{1,2} Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia
e-mail: nitaadiyantari@gmail.com

ABSTRAK

Karyawan yang bekerja dalam suatu perusahaan diharapkan mampu menyelesaikan tugasnya dan menghasilkan informasi secara tepat waktu, akurat, serta dapat dipercaya. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja masing-masing individu harus selalu diperhatikan oleh perusahaan guna tercapainya kinerja individual yang optimal. Penelitian ini dilakukan pada PT. BPR Bank Kertiawan. Teknik penentuan sampel yang digunakan adalah teknik sampel jenuh. Jumlah responden yang digunakan adalah sebanyak 80 orang karyawan. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan, kemampuan teknik pemakai SIA, dan dukungan manajemen puncak berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja individual di PT. BPR Bank kertiawan.

Kata kunci : Pelatihan, dukungan manajemen puncak, kemampuan teknik pemakai SIA , kinerja individual

ABSTRACT

Employees who work in companies are expected to do their responsibility and gives accurate and reliable information on time. Factors that can affect the performance of each individual must always be considered by the company in order to achieve optimal individual performance. This research was conducted at PT. BPR Bank Kertiawan. The sampling technique used is a saturated sample technique. The number of respondents used is 80 employees. This study use multiple linear regression analysis as the analysis technique. The results of this study indicate that training, the ability to use SIA techniques, and top management support have a positive and significant influence on individual performance at PT. BPR Bank Kertiawan

Keywords : *Training, top management support, AIS user technical capabilities, individual performance*

PENDAHULUAN

Peningkatan kinerja BPR dapat dilakukan dengan cara menyediakan fasilitas untuk karyawan agar mereka dapat menyelesaikan pekerjaan dengan lebih cepat dan efisien, salah satunya yaitu dengan menggunakan sistem informasi akuntansi.

PT. BPR Bank Kertiawan merupakan salah satu BPR yang saat ini sedang berkembang di provinsi Bali dan sudah memiliki 3 (tiga) buah kantor cabang serta 3 (tiga) buah kantor kas, yang tersebar di Kabupaten Tabanan, Badung, Gianyar, dan Kota Denpasar. Sejak tahun 2015 BPR Kertiawan mengganti sistem yang digunakan dengan sistem yang lebih modern yaitu aplikasi *go-banking* yang merupakan suatu sistem informasi bank (*core banking*) terintegrasi antara bagian yang satu dengan lainnya serta berfungsi untuk membantu melakukan pencatatan transaksi bank sampai dengan menghasilkan laporan, sudah dikembangkan dapat terhubung secara *online* antar kantor.

Peran yang dijalani oleh PT. BPR Bank Kertiawan sama seperti BPR pada umumnya, salah satunya yaitu menyalurkan kredit untuk UMKM. Peran ini dilaksanakan oleh bagian *Accounting Officer* (AO). Jumlah kredit BPR Kertiawan tahun 2013-2017 dapat dilihat pada tabel 1 berikut ini.

Tabel 1.
Perkembangan Kredit PT. BPR Bank Kertiawan Tahun 2013-2017

No	Tahun	Total Kredit (dalam ribuan rupiah)	Pertumbuhan (%)
1	2013	110.537.475	-0,96
2	2014	147.220.690	33,19
3	2015	149.137.296	1,30
4	2016	182.829.011	22,59
5	2017	211.558.383	15,71
Rata-Rata		160.256.571	14,37

*Sumber:*PT. BPR Bank Kertiawan, 2018

Ditampilkan pada tabel 1 bahwa rata-rata kredit BPR Kertiawan adalah 160.256.571 dan rata-rata pertumbuhan sebesar 14,37%. Walaupun BPR Kertiawan memiliki rata-rata pertumbuhan yang positif, namun lima tahun terakhir pertumbuhannya berfluktuasi.

Kinerja individu sangat mempengaruhi keberhasilan sebuah perusahaan, dan individu diharapkan dapat menyelesaikan tugasnya tepat waktu dengan sistem yang ada. Menurut Arsiningsih, Diatmika, & Darmawan (2015) peningkatan kinerja perusahaan bergantung pada bagaimana kinerja karyawan dari perusahaan tersebut.

Pelatihan dapat dikatakan berpengaruh karena semakin sering seseorang melakukan pelatihan maka akan semakin banyak memiliki pengetahuan mengenai sistem yang digunakan. Menurut Simamora (2007), pelatihan yaitu kegiatan untuk meningkatkan kemampuan maupun sikap individu.

Rouibah, Hamdy, & Al-Enezi (2009) dalam penelitiannya mengenai hubungan antara ketersediaan pelatihan terhadap kepuasan pengguna, menemukan bahwa ketersediaan program pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja individu. Berbeda dengan hasil penelitian Komara (2005), yang mendapatkan bahwa program pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja sistem informasi.

Zein (2012) dalam penelitiannya menemukan bahwa kemampuan teknik pengguna SIA memiliki pengaruh positif pada kinerja. Hasil ini didukung oleh penelitian Alannita & Suaryana (2014) Artha (2016) dan Sarastini & Suardikha (2017). Dalam penelitiannya, Berbeda halnya dengan hasil penelitian Bunga (2014), yang menemukan bahwa tidak adanya pengaruh kemampuan teknik personal terhadap kinerja pemakai SIA.

Dukungan manajemen puncak merupakan faktor penting untuk membantu keberhasilan manajer operasional untuk melaksanakan sistem informasi akuntansi. Jika tidak, maka implementasi sistem informasi akan gagal. Hasil penelitian Lee, Kozar, & Larsen, (2003) dan Wirawan & Suardikha (2016) menunjukkan bahwa dukungan manajemen berpengaruh signifikan terhadap penggunaan sistem informasi akuntansi. Berbeda dengan hasil penelitian Dunggio (2015), yang menyatakan bahwa dukungan manajemen puncak tidak berpengaruh terhadap kinerja pemakai SIA.

Penelitian ini menggunakan Teori TAM dan Teori Keyakinan Diri, Teori TAM merupakan suatu teori yang memuat model tentang sikap individu dalam menerima dan menggunakan teknologi. Dalam teori ini disebutkan perilaku personal dipengaruhi oleh dua hal dalam menggunakan dan menerima teknologi, yaitu *usefulness* atau kemanfaatan dan *ease of use* atau kemudahan penggunaan (Surendran, 2015). Menurut Petersen dalam Wirawan & Suardikha (2016), teori ini menekankan pada kepercayaan terhadap diri sendiri. Produktivitas dapat dipengaruhi oleh tingkat keyakinan diri. Seseorang dengan tingkat keyakinan terhadap dirinya yang rendah memiliki kinerja yang lebih rendah dari kemampuan sebenarnya dan tidak memiliki motivasi untuk bekerja lebih baik.

Menurut Mulyadi (2016), sistem adalah suatu jaringan prosedur yang dibuat menurut pola yang terpadu untuk melaksanakan kegiatan pokok perusahaan. Menurut Romney & Steinbart (2014;4) informasi (*information*) adalah data yang telah dikelola dan diproses untuk memberikan arti dan memperbaiki proses pengambilan keputusan. Bodnar & Hopwood (2006),

menyatakan bahwa sistem informasi merupakan penggunaan teknologi komputer oleh organisasi untuk memberikan informasi bagi pengguna serta pihak-pihak yang memerlukan.

Proses pengajaran dan pembentukan sikap karyawan agar semakin handal serta sesuai standar yang ditetapkan merupakan pelatihan kerja (Mangkuprawira, 2003;135). Terdapat lima jenis *Training* atau pelatihan sumber daya manusia yaitu (Sutadji & Hariyanti, 2016) *Skill Training* atau pelatihan keterampilan, *Retraining* atau pelatihan kembali, *Cross Functional Training* atau pelatihan lintas fungsional, *Creativity Training* atau pelatihan kreativitas, dan *Team Training* atau pelatihan tim.

Robbins, DeCenzo, & Coulter (2008) menyatakan kemampuan yaitu bagaimana seseorang dalam melakukan tugas. Kemampuan teknis pemakai sistem informasi dapat dibagi menjadi tiga hal yaitu pertama adalah pemakai sistem informasi akuntansi memiliki pengetahuan dan pemahaman mengenai sistem informasi akuntansi dan tugas dari pekerjaannya (*knowledge*), yang kedua adalah memiliki kemampuan dalam menjalankan SIA yang ada (*ability*), keahlian (*skill*), keahlian dalam pekerjaan yang menjadi tanggung jawab, keahlian dalam mengekspresikan kebutuhan-kebutuhan dalam pekerjaan.

Dukungan manajemen menurut Mooney, Mahoney, & Wixom (2008) adalah bagaimana manajemen terlibat dalam pelaksanaan sistem informasi serta bagaimana manajemen memberikan strategi pengembangan untuk sistem informasi yang akan diterapkan.

Kinerja individual karyawan adalah suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak yang berkepentingan untuk mengetahui tingkat pencapaian tujuan suatu organisasi (Ochoti, Maronga, Muathe, Nyabwanga, & Ronoh, 2012).

UU No. 10 Tahun 1998 mengatur mengenai Bank Perkreditan Rakyat. Dijelaskan dalam undang-undang bahwa BPR menjalankan kegiatan perbankan sesuai dengan aturan BI dan tidak memberikan jasa dalam lalulintas pembayaran.

Rouibah *et al.* (2009) menggunakan teori TAM dalam penelitiannya mengenai pengaruh ketersediaan pelatihan terhadap kepuasan pelanggan. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Dwijyanthi & Dharmadiaksa (2013) dan Medina, Jiménez, Mora, & Ábrego (2014) ditemukan bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja individu pengguna SIA. Maka rumusan hipotesis satu adalah:

H₁: Pelatihan berpengaruh positif pada kinerja individual.

Hasil penelitian Artha (2016) menemukan bahwa kemampuan teknik pemakai SIA memiliki pengaruh yang positif pada kinerja individual karyawan. Penelitian Alannita & Suaryana (2014) dan Widayari & Suardikha (2015) juga menemukan bahwa kemampuan teknik pemakai sistem informasi akuntansi berpengaruh positif pada kinerja individual karyawan. Hal tersebut sejalan dengan penelitian Zaim, Yasar, & Omer Faruk Unal (2013), dalam penelitiannya menemukan bahwa kemampuan teknik personal memiliki hubungan yang positif pada kinerja. Maka rumusan hipotesis dua dalam penelitian ini adalah:

H₂ : Kemampuan teknik pemakai SIA berpengaruh positif pada kinerja individual.

Hasil penelitian Lee *et al.* (2003) menunjukkan bahwa dukungan manajemen berpengaruh signifikan terhadap penggunaan sistem informasi akuntansi. Penelitian tersebut sejalan dengan penelitian Widyasari & Suardikha (2015) dan Wirawan & Suardikha (2016) yang menemukan bahwa dukungan manajemen puncak berpengaruh positif terhadap kinerja individual. Maka rumusan hipotesis tiga dalam penelitian ini adalah:

H₃ : Dukungan manajemen puncak berpengaruh positif pada kinerja individual.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif berbentuk asosiatif. Penelitian ini dilakukan pada PT. BPR Bank Kertiawan yang berlokasi di Bali. Lokasi ini dipilih karena adanya perkembangan usaha berskala mikro, kecil dan menengah (UMKM) yang menggunakan Bank Perkreditan Rakyat sebagai tempat simpan pinjam. PT. BPR Bank Kertiawan merupakan salah satu BPR yang banyak digunakan oleh masyarakat sebagai tempat simpan pinjam. Objek dalam penelitian ini adalah kinerja individual karyawan yang menggunakan sistem informasi akuntansi pada PT. BPR Bank Kertiawan.

Menurut Wilkinson & Cerrulo (2000), pelatihan yang diberikan kepada karyawan sangat dibutuhkan dimana pelatihan tersebut diberikan agar karyawan lebih terampil dalam menggunakan sistem baru, sehingga akan memberikan keuntungan bagi para karyawan dalam menjalankan kegiatan operasional perusahaan. Menurut Kendall (2003) dalam Wulandari (2016) terdapat beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur program pelatihan, yaitu Menetapkan sasaran yang jelas dan terukur, menggunakan metode latihan yang tepat,

mempersiapkan materi pelatihan yang mudah dimengerti, pelatihan memberikan keuntungan, dan pelatihan diberikan oleh tenaga ahli.

Menurut Fitri (2008) dan Wirawan & Suardikha (2016) kemampuan teknik pemakai diukur menggunakan lima indikator, yaitu pengetahuan mengenai sistem informasi, mampu menjalankan SIA, jenjang pendidikan pemakai sistem informasi, penempatan, dan pengetahuan mengenai tugas.

Menurut Hendra, Setiawanta, & Septriana (2014) dan Wirawan & Suardikha (2016) variabel dukungan manajemen puncak dapat diukur menggunakan 5 (lima) indikator, yaitu penyediaan *software*, penyediaan energi dan alat-alat, pengadaan program pelatihan, memiliki harapan yang tinggi terhadap penggunaan sistem, dan evaluasi hasil.

Indikator yang digunakan untuk mengukur variabel kinerja individu menurut Wirawan & Suardikha (2016) dan Sarastini & Suardikha (2017) yaitu kuantitas kerja atau *quantity*, kualitas kerja atau *quality*, ketepatan waktu atau *timeliness*, pengawasan supervisor atau *need for supervisor*, dan pengaruh rekan kerja atau *interpersonal impact*. Populasi penelitian ini adalah karyawan PT. BPR Bank Kertiawan yang bekerja menggunakan SIA dan memiliki masa kerja minimal satu tahun yaitu sebanyak 80 orang karyawan.

Besarnya jumlah sampel yang didapat yaitu 80 orang karyawan. Pemilihan sampel ini telah mewakili populasi, dengan batas minimum sampel suatu penelitian adalah sebanyak 30 sampel. Teknik penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampel jenuh yaitu seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel untuk menghasilkan generalisasi dengan kesalahan

yang sangat kecil (Sugiyono, 2017;145). Jumlah responden yang akan dilibatkan sebagai sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 80 responden.

Data kuantitatif adalah jenis data yang digunakan dalam penelitian. Data kuantitatif yang dimaksud adalah jawaban dari responden yaitu berupa data skor nilai. Data primer yang digunakan dalam penelitian ini yaitu jawaban responden dari kuesioner yang disebar.

Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini merupakan kuesioner yang diadopsi dari beberapa penelitian terdahulu dan telah dimodifikasi. Kuisisioner akan disebar secara langsung kepada responden, dengan mendatangi langsung ke lokasi penelitian yaitu kantor pusat, kantor cabang maupun kantor kas PT. BPR Bank Kertiawan. Hasil jawaban kemudian diukur dengan menggunakan skala *likert* yang dimulai dari poin 1 Sangat Tidak Setuju (STS), poin 2 Tidak Setuju (TS), poin 3 Kurang Setuju (KS), poin 4 Cukup Setuju (CS), poin 5 Setuju (S), dan poin 6 Sangat Setuju (SS). Selain kuisisioner, peneliti juga menerapkan wawancara tidak terstruktur untuk menghindari salah tafsir dari pertanyaan kuisisioner.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karyawan PT. BPR Bank Kertiawan merupakan responden penelitian ini. Karyawan yang menjadi responden yaitu karyawan yang menggunakan sistem informasi akuntansi dalam melaksanakan tugas harian mereka yang meliputi, Audit Intern, Kepala Bagian Bisnis, Kepala Bagian Operasional, Kepala Bagian Non Operasional/PE Kepatuhan dan Manajemen Risiko, Kepala Cabang, Kepala

Kantor Kas, *Staff Accounting Officer (AO)*, *Staff Marketing Dana*, *Staff Admin Bisnis*, *Staff Teller* dan *CS*, *Staff Accounting*, dan *Staff HRD*. Berikut pada Tabel 2 dijabarkan mengenai data pengambilan dan pengembalian sampel.

Pada Tabel 2 dijabarkan bahwa kuisisioner disebarkan pada 80 responden dan dikembalikan utuh dan lengkap sehingga dapat digunakan untuk analisis penelitian.

Tabel 2.
Data Pengambilan dan Pengembalian Sampel

Keterangan	Jumlah
Kuesioner yang disebarkan	80
Kuesioner yang tidak dikembalikan	0
Kuesioner yang dikembalikan	80
Kuesioner yang gugur (tidak lengkap)	0
Kuesioner yang digunakan	80
Tingkat pengembalian (<i>responden rate</i>)	100%
Tingkat pengembalian yang digunakan (<i>useable responserate</i>)	100%

Sumber: Data diolah, 2018

Karakteristik responden yang diteliti meliputi jenis kelamin, jabatan, tingkat pendidikan dan pengalaman menggunakan SIA. Berikut pada Tabel 3 dijabarkan rincian karakteristik responden penelitian.

Berikut dijelaskan mengenai karakteristik responden; Karyawan berjenis kelamin laki-laki sebanyak 36 Orang (45 persen) dan karyawan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 44 orang (55 persen). Pengurus PT. BPR Bank Kertiawan yang memiliki jabatan sebagai Audit Intern sebanyak 2 orang (2,50 persen), Kepala bagian Bisnis sebanyak 4 orang (5 persen), Kepala Bagian

Operasional 4 orang (5 persen), Kepala Bagian Non Operasional/PE Kepatuhan dan Manajemen Risiko sebanyak 2 orang (2,50 persen), Kepala Cabang sebanyak 3 orang (3,75 persen), Kepala Kantor Kas sebanyak 3 orang (3,75 persen), *Staff* AO sebanyak 13 orang (16,25 persen), *Staff* Marketing Dana sebanyak 15 orang (18,75 persen), *Staff* Admin Bisnis sebanyak 11 orang (13,75 persen), *Staff Teller* dan CS sebanyak 16 orang (20 persen), *Staff Accounting* sebanyak 4 orang (5 persen), dan *Staff* HRD sebanyak 3,75 orang (3,75 persen).

Tabel 3.
Karakteristik Responden Penelitian

No	Variabel	Klasifikasi	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	jenis Kelamin	Laki-Laki	36	45,00
		Perempuan	44	55,00
	Jumlah		80	100
2	Jabatan	Audit Intern	2	2,50
		Kabag. Bisnis	4	5,00
		Kabag. Operasional	4	5,00
		Kabag. Non Operasional/PE Kepatuhan dan Manajemen Risiko	2	2,50
		Kepala Cabang	3	3,75
		Kepala Kantor Kas	3	3,75
		<i>Staff</i> AO	13	16,25
		<i>Staff</i> Marketing Dana	15	18,75
		<i>Staff</i> Admin Bisnis	11	13,75
		<i>Staff Teller</i> dan CS	16	20,00
		<i>Staff Accounting</i>	4	5,00
	Jumlah		80	100,00
3	Tingkat Pendidikan	SMA/SMK	19	23,75
		D1/D2/D3	14	17,50
		S1	46	57,50
		S2	1	1,25
	Jumlah		80	100,00
4	Pengalaman Menggunakan SIA	1-5 tahun	18	22,50
		6-10 tahun	34	42,50
		> 10 tahun	28	35,00
		Jumlah	80	100,00

Sumber: Data diolah, 2018

Karyawan dengan tingkat pendidikan SMA/SMK sebanyak 19 orang (23,75 persen), karyawan dengan tingkat pendidikan Diploma sebanyak 14 orang (17,50 persen), karyawan dengan tingkat pendidikan S1 sebanyak 46 orang (57,50 persen), dan karyawan dengan tingkat pendidikan S2 sebanyak 1 orang (1,25 persen).

Pengalaman menggunakan SIA digunakan sebagai indikator untuk mengetahui jangka waktu responden menggunakan SIA dalam bekerja. Sebanyak 18 orang (22,50 persen) memiliki pengalaman menggunakan SIA selama 1-5 tahun, sebanyak 34 orang (42,50 persen) memiliki pengalaman menggunakan SIA selama 6-10 tahun, dan 28 orang (35 persen) memiliki pengalaman menggunakan SIA selama >10 tahun.

Hasil statistik deskriptif pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.

Tabel 4.
Hasil Statistik Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Pel	80	3,00	6,00	4,9650	,71354
Kem	80	3,20	6,00	5,0500	,64710
Dmp	80	2,60	6,00	5,0675	,68395
Kin	80	3,40	5,80	5,0450	,60794
Valid N (listwise)	80				

Sumber: Data diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4 dapat dilihat bahwa variabel independen yang memiliki nilai rata-rata tertinggi yaitu variabel dukungan manajemen puncak (Dmp) dengan nilai 5,0675 yang menunjukkan bahwa dukungan manajemen puncak sudah baik namun belum maksimal, dan diikuti oleh variabel kemampuan teknik pemakai SIA (Kem) dan pelatihan (Pel) yaitu masing-masing sebesar 5,0500 dan 4,9650.

Variabel yang memiliki nilai terendah dari seluruh variabel independen adalah variabel pelatihan dengan nilai rata-rata yaitu 4,9650 hal ini menunjukkan bahwa pelatihan masih memerlukan perhatian yang paling tinggi dibandingkan variabel lainnya.

Berdasarkan tabel 4 nilai minimum untuk variabel pelatihan (Pel) sebesar 3,00 dan nilai maksimum 6,00. Variabel pelatihan yang diukur dengan 5 item pernyataan dengan bantuan skala likert 6 poin memiliki nilai rata-rata sebesar 4,9650 dengan nilai standar deviasi sebesar 0,71354. Hal ini menunjukkan bahwa variabel pelatihan cukup baik dan telah mendekati baik, namun belum maksimal. Dari 5 item pernyataan, pernyataan nomor 1 yang memiliki nilai rata-rata terendah yang berarti bahwa pelatihan yang diberikan belum dapat memberikan gambaran yang jelas tentang penggunaan sistem.

Berdasarkan tabel 4 dapat dilihat nilai minimum dari jumlah skor jawaban responden untuk variabel kemampuan teknik pemakai sistem informasi akuntansi (Kem) sebesar 3,20 dan nilai maksimum 6,00. Variabel kemampuan teknik pemakai sistem informasi akuntansi memiliki nilai rata-rata sebesar 5,0500. Variabel kemampuan teknik pemakai SIA sudah baik namun belum maksimal. Dari 5 item pernyataan, pernyataan nomor 2 yang memiliki nilai rata-rata terendah yang berarti bahwa kemampuan teknik pemakai dalam menjalankan sistem informasi akuntansi yang ada masih belum maksimal.

Berdasarkan tabel 4 dapat dilihat nilai minimum dari jumlah skor jawaban responden untuk variabel dukungan manajemen puncak (Dmp) sebesar 2,60 dan nilai maksimum 6,00. Variabel dukungan manajemen puncak memiliki nilai rata-

rata sebesar 5,0675 yang berarti variabel dukungan manajemen puncak sudah baik namun belum maksimal. Dari 5 item pernyataan, pernyataan nomor 3 yang memiliki nilai rata-rata terendah yang berarti bahwa dukungan melalui kegiatan pelatihan berkelanjutan untuk para pemakai SIA masih belum maksimal.

Berdasarkan tabel 4 dapat dilihat nilai minimum dari jumlah skor jawaban responden untuk variabel kinerja individual (Kin) sebesar 3,40 dan nilai maksimum 5,80. Variabel kinerja individual memiliki nilai rata-rata sebesar 5,0450 yang berarti variabel kinerja individual sudah baik namun belum maksimal. Dari 5 item pernyataan, pernyataan nomor 5 yang memiliki nilai rata-rata terendah yang berarti bahwa dukungan dari rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan menggunakan SIA masih belum maksimal.

Instrumen penelitian diuji dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas untuk menentukan apakah instrumen penelitian cukup handal digunakan dalam penelitian ini. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui valid tidaknya pertanyaan-pertanyaan yang tercantum di dalam kuesioner dengan bantuan program SPSS. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2017;198). Suatu pertanyaan dalam kuesioner dikatakan valid jika nilai kolerasinya 0,3 ke atas (Sugiyono, 2017;204). Setiap pertanyaan untuk setiap variabel dalam kuisisioner yang digunakan dalam penelitian ini memiliki skor total diatas 0,30 maka dapat dinyatakan valid dan layak untuk ddigunakan.

Tabel 5.
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Pelatihan (Pel)	0,886	Reliabel
Kemampuan Teknik Pemakai SIA (Kem)	0,837	Reliabel
Dukungan Manajemen Puncak (Dmp)	0,855	Reliabel
Kinerja Individual (Kin)	0,832	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2018

Hasil uji reliabilitas untuk variabel pelatihan, kemampuan teknik pemakai SIA, dukungan manajemen puncak dan kinerja individual adalah sebagai berikut: 0,886; 0,837; 0,855 dan 0,832. Nilai *Cronbach's Alpha* seluruh variabel lebih besar dari 0,6 sehingga dapat dikatakan bahwa instrumen tersebut reliabel.

Hasil uji normalitas data dapat dilihat pada Tabel 6.

Tabel 6.
Hasil Uji Normalitas

	<i>Unstandardized Residual</i>
N	80
<i>Kolmogorov-Smirnov Z</i>	0,090
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>	0,168

Sumber: Data diolah, 2018

Hasil uji normalitas di atas menunjukkan koefisien *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,168 yang lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Hasil uji multikolinieritas disajikan pada Tabel 7. Berdasarkan tabel 7 dapat diketahui 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 gejala multikolinieritas.

Tabel 7.
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF
Pelatihan (Pel)	0,296	3,383
Kemampuan Teknik Pemakai SIA (Kem)	0,276	3,626
Dukungan Manajemen Puncak (Dmp)	0,289	3,457

Sumber: Data diolah, 2018

Pada Tabel 8 menunjukkan hasil heteroskedastisitas untuk penelitian ini. Tabel 8 menunjukkan bahwa seluruh variabel menunjukkan hasil signifikansi lebih dari 0,05 yang berarti bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas dalam penelitian ini.

Tabel 8.
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	T	Sig.
Pelatihan (Pel)	0,684	0,496
Kemampuan Teknik Pemakai SIA (Kem)	-1,24	0,219
Dukungan Manajemen Puncak (Dmp)	0,931	0,355

Sumber: Data diolah, 2018

Tabel 9 menunjukkan hasil analisis regresi linier berganda dengan rumus:

$$Kin = \alpha + \beta_1 Pel + \beta_2 Kem + \beta_3 Dmp + e \dots \dots \dots (1)$$

Dimana:

- Kin = Kinerja Individual
- α = Bilangan konstan, jika seluruh nilai independen adalah nol
- $\beta_1; \beta_2; \beta_3$ = Koefisien Regresi Variabel Pel; Kem; Dmp
- Pel = Pelatihan
- Kem = Kemampuan teknik pemakai
- Dmp = Dukungan manajemen puncak
- e = Residual *error* atau variabel pengganggu

Tabel 9.
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2,744	1,074		2,556	0,013
Pelatihan (Pel)	0,207	0,068	0,243	3,029	0,003
Kemampuan Teknik Pemakai SIA (Kem)	0,515	0,078	0,549	6,603	0,000
Dukungan Manajemen Puncak (Dmp)	0,171	0,072	0,192	2,37	0,020
<i>R Square</i>	0,855				
F Hitung	149,859				
Signifikansi F	0,000				

Sumber: Data diolah, 2018

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, maka model regresi linier berganda adalah:

$$Kin = 2,744 + 0,207Pel + 0,515Kem + 0,171Dmp + e$$

Penjelasan dari persamaan regresi tersebut yaitu nilai konstanta sebesar 2,744, menunjukkan apabila Pel, Kem dan Dmp bernilai 0, maka kinerja individual sebesar 2,744. Nilai Pel sebesar 0,207, berarti jika Pel meningkat 1 satuan maka kinerja individual meningkat sebesar 0,207. Nilai Kem sebesar 0,515 berarti jika Kem meningkat satu satuan maka kinerja individual meningkat sebesar 0,515. Dmp sebesar 0,171 berarti jika Dmp meningkat satu satuan maka kinerja individual meningkat sebesar 0,171.

Kemampuan teknik pemakai SIA memiliki koefisien regresi tertinggi yaitu sebesar 0,515. Ini berarti dari ketiga variabel bebas yang digunakan, variabel kemampuan teknik pemakai SIA yang paling mempengaruhi variabel terikat yaitu kinerja individual.

Tabel 9 menunjukkan bahwa nilai signifikansi uji F yaitu sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti bahwa model yang digunakan dalam penelitian ini layak untuk digunakan.

Salah satu alat untuk mengukur ketepatan atau kesesuaian (*goodness of fit*) garis regresi terhadap datanya adalah koefisien determinasi. Penelitian ini menggunakan nilai *R Square* untuk menghindari bias terhadap jumlah variabel bebas. Berdasarkan Tabel 9 nilai *R Square* adalah sebesar 0,855 yang berarti bahwa 85,5 persen variabel kinerja individual dapat dijelaskan oleh variabel pelatihan, kemampuan teknik pemakai SIA dan dukungan manajemen puncak dan dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini.

Tabel 9 menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel pelatihan lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,003 maka H_1 diterima dan H_0 ditolak. Pengaruh positif antara pelatihan dengan kinerja individual berarti semakin sering karyawan mengikuti program pelatihan maka kinerja individual akan meningkat.

Penelitian ini didukung oleh teori TAM yang menjelaskan bahwa perilaku personal dipengaruhi oleh dua hal dalam menggunakan dan menerima teknologi, yaitu *usefulness* atau kemanfaatan dan *ease of use* atau kemudahan penggunaan yang kemudian dapat mempengaruhi kinerja (Eka, 2017). Rouibah *et al.* (2009) mengungkapkan bahwa ada tidaknya pelatihan adalah dasar dari persepsi *ease of use* atau kemudahan penggunaan yang kemudian akan berpengaruh terhadap kepuasan dari pengguna dan akan memberikan dampak yang positif pada kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh

Roubiah *et al.* (2009), Dwijyanthi dan Dharmadiaksa (2013) dan Medina *et al.* (2014) yang menemukan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja individu pengguna sistem informasi akuntansi. Dengan diadakannya pelatihan secara rutin, karyawan dapat meningkatkan kemampuannya dalam melakukan pekerjaan yang kemudian meningkatkan kinerjanya. Tujuan lain dari pelatihan secara berkelanjutan dan rutin adalah memberikan karyawan pengetahuan baru yang dapat meningkatkan penguasaan karyawan tersebut terhadap teknologi yang digunakan.

Tabel 9 menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel teknik pemakai SIA lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,000 maka H_1 diterima dan H_0 ditolak. Pengaruh positif antara teknik pemakai SIA terhadap kinerja individual berarti semakin baik kemampuan teknik pemakai SIA maka kinerja akan meningkat.

Penelitian ini didukung oleh teori TAM yang menjelaskan bahwa perilaku personal dipengaruhi oleh dua hal dalam menggunakan dan menerima teknologi, yaitu *usefulness* atau kemanfaatan dan *ease of use* atau kemudahan penggunaan yang kemudian dapat mempengaruhi kinerja (Surendran, 2012). Pemahaman dari karyawan mengenai bagaimana menggunakan dan mengaplikasikan teknologi sangat diperlukan agar informasi yang dihasilkan dari teknologi yang digunakan dapat dijadikan dasar untuk pengambilan keputusan. Persepsi dari kemudahan penggunaan disini dimaksud adalah berhubungan dengan teknik personal dari pengguna. Pernyataan ini sesuai dengan pernyataan dalam teori TAM. Semakin baik kemampuan teknik personal dari pengguna maka pengguna akan merasa

adanya kemudahan dalam menggunakan teknologi yang kemudian berdampak pada meningkatnya kinerja dari karyawan. (Turnip, 2017).

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Zaim *et al.* (2013), Alannita (2014) dan Widyasari (2015) yang menemukan bahwa kemampuan teknik pemakai sistem informasi akuntansi berpengaruh positif pada kinerja individual karyawan. Kecukupan dari kemampuan teknik personal pengguna teknologi akan berdampak pada operasional dari Sistem Informasi Akuntansi. pengguna yang memiliki kemampuan teknik personal yang cukup akan memaksimalkan operasi dari Sistem Informasi Akuntansi.

Tabel 9 menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel dukungan manajemen puncak lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,002 maka H_1 diterima dan H_0 ditolak. Pengaruh positif antara teknik pemakai SIA terhadap kinerja individual berarti semakin banyak dukungan dari manajemen puncak maka kinerja akan meningkat.

Penelitian ini didukung oleh teori Keyakinan Diri, dimana salah satu cara untuk meningkatkan keyakinan diri adalah dengan memberikan dukungan (Bandura dalam Wirawan, 2016). Dukungan dari manajemen puncak dapat diberikan dengan berbagai cara salah satunya adalah manajemen puncak memberikan sumber daya yang memadai dan diperlukan bagi karyawan dan juga menyediakan program pelatihan bagi karyawan yang menggunakan sistem. Dengan adanya dukungan yang diberikan oleh manajemen puncak, karyawan akan lebih memiliki kepercayaan diri terhadap keahlian yang dimiliki sehingga karyawan dapat menggunakan Sistem Informasi Akuntansi secara maksimal.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Widyasari (2015), Wirawan (2016) dan Eka (2017) yang menemukan adanya hubungan yang positif antara dukungan manajemen puncak dengan kinerja individual karyawan. Dukungan dari manajemen puncak dapat diberikan dengan berbagai cara salah satunya adalah manajemen puncak memberikan sumber daya yang memadai dan diperlukan bagi karyawan dan juga menyediakan program pelatihan bagi karyawan yang menggunakan sistem. Dengan adanya dukungan yang diberikan oleh manajemen puncak, karyawan akan lebih memiliki kepercayaan diri terhadap keahlian yang dimiliki sehingga karyawan dapat menggunakan Sistem Informasi Akuntansi secara maksimal.

SIMPULAN

Pelatihan berpengaruh positif pada kinerja individual pengguna SIA di PT. BPR Bank Kertiawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin sering pelatihan yang diikuti oleh karyawan, maka kinerja individual akan semakin tinggi.

Kemampuan teknik pemakai sistem informasi akuntansi memiliki pengaruh yang positif pada kinerja individual pengguna SIA di PT. BPR Bank Kertiawan.

Dukungan manajemen puncak memiliki pengaruh yang positif pada kinerja individual pengguna SIA di PT. BPR Bank Kertiawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat dukungan manajemen puncak PT. BPR Bank Kertiawan, maka kinerja individual akan semakin tinggi.

REFRENSI

- Alannita, N. P., & Suaryana, I. G. N. A. (2014). Pengaruh Kecanggihan Teknologi Informasi, Partisipasi Manajemen, Dan Kemampuan Teknik Pemakai Sistem Informasi Akuntansi Pada Kinerja Individu. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 1(Issn: 2302-8556), 33–45. <https://doi.org/10.4018/978-1-60566-996-0.Ch011>
- Arsiningsih, N. L. P. F., Diatmika, P. G., & Darmawan, N. A. S. (2015). Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi, Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi, Kepercayaan Atas Sistem Informasi Akuntansi, Sistem Pengendalian Intern Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Perkreditan Rakyat Di Kabupaten Buleleng Dan Bangli. *SI Akuntansi Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Akuntansi Program SI*, 3(1).
- Artha, N. L. A. D. (2016). *Pengaruh Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi, Pemanfaatan Teknologi Informasi Dan Kemampuan Teknis Pemakai Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Individu Pada Koperasi Simpan Pinjam Di Kabupaten Karangasem*. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana.
- Bodnar, G. H., & Hopwood, W. S. (2006). *Sistem Informasi Akuntansi Edisi 9*. Yogyakarta: Andi.
- Bunga, M. (2014). *Pengaruh Kemampuan Teknik Personal, Dukungan Manajemen Puncak, Program Pelatihan Dan Pendidikan Terhadap Kinerja Sistem Informasi Akuntansi Pada Pt. Kerta Rajasa Raya*. Upn “Veteran” Jawa Timur.
- Dunggio, I. C. N. (2015). Pengaruh Faktor-Faktor Sistem Informasi Terhadap Kinerja Sistem Informasi Akuntansi, 1–49.
- Dwijayanthi, D. M., & Dharmadiaksa, I. B. (2013). Pengaruh Insentif, Tingkat Pendidikan, Pelatihan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Individu Pengguna Sistem Informasi Akuntansi Skpd Dispenda Kota Denpasar. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 4(2), 332–344. <https://doi.org/10.1095/Biolreprod.110.085282>
- Fitri, N. (2008). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Sistem Informasi Akuntansi Pada Perusahaan Farmasi Di Medan. *Child Development*, 72(1), 187–206. <https://doi.org/10.1007/S13398-014-0173-7.2>

- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hendra, D., Setiawanta, Y., & Septriana, I. (2014). Analisis Pengaruh Keterlibatan Pemakai Dalam Pengembangan Sistem Informasi, Dukungan Manajemen Puncak, Dan Formalisasi Pengembangan Sistem Informasi Terhadap Kinerja Sistem Informasi Akuntansi Pada Pt. Bank Jateng Cabang Ungaran. *Jurnal Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Dian Nuswantoro Semarang*, Hal 1-18.
- Komara, A. (2005). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Sistem Informasi Akuntansi Drs. Acep Komara, Se., Msi. Universitas Swadaya Gunung Jati Cirebon. *Jurnal Sna* 8, (September), 15–16.
- Lee, Y., Kozar, K. A., & Larsen, K. R. T. (2003). The Technology Acceptance Model: Past, Present, And Future. *Communications Of The Association For Information Systems*, 12(1). <https://doi.org/10.17705/1cais.01250>
- Mangkuprawira, T. S. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Jakarta: Ghafliha Indonesia.
- Medina, J., Jiménez, D. K., Mora, A., & Ábrego, M. S. D. (2014). Training In Accounting Information Systems For Users ' Satisfaction And Decision Making (Training), 5(7), 134–145.
- Mooney, A., Mahoney, M., & Wixom, B. (2008). Achieving Top Management Support In Strategi Technology Initiatives. *Howe School Alliance For Technology Management*, 12(2), 1–3.
- Mulyadi. (2016). *Sistem Akuntansi Edisi 4*. Jakarta: Salemba Empat.
- Ochoti, G. N., Maronga, E., Muathe, S., Nyabwanga, N. R., & Ronoh, P. K. (2012). Factors Influencing Employee Performance Appraisal System : A Case Of The Ministry Of State For Provincial Administration & Internal Security , Kenya. *International Journal Of Business And Social Science*, 3(20), 37–46. <https://doi.org/10.5296/ijpag.V2i4.2751>
- Robbins, S. P., Decenzo, D. A., & Coulter, M. K. (2008). *Fundamentals Of Management: Essential Concepts And Applications*. Upper Saddle River, Nj: Pearson Prentice Hall.
- Romney, M. B., & Steinbart, P. J. (2014). *Sistem Informasi Akuntansi*. Jakarta: Salemba Empat.

- Rouibah, K., 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 And Data Systems*, 109(3), 338–356. <https://doi.org/10.1108/02635570910939371>
- Sarastini, N. P. E., & Suardikha, I. M. S. (2017). Pengaruh Pelatihan Dan Pendidikan, Dukungan Manajemen Puncak Dan Kemampuan Teknik Pemakai Sia Pada Kinerja Individual. *Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 20(2), 1476–1503. <https://doi.org/10.24843/Eja.2017.V20.I02.P22>
- Simamora, H. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Surendran, P. (2015). Thermal And Catalytic Slow Pyrolysis Of Calophyllum Inophyllum Fruit Shell. *Bioresource Technology*, 193, 463–468. <https://doi.org/10.1016/j.biortech.2015.06.132>
- Sutadji, I. M., & Hariyanti, V. S. (2016). Pengaruh Insentif, Tingkat Pendidikan, Pelatihan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Individu Pengguna Sistem Informasi Akuntansi Skpd Dispenda Kota Balikpapan. *Jurnal Geo Ekonomi*, 7(2), 135–148.
- Uu No. 10 Tahun 1998. (N.D.). Retrieved From <https://jdih.kemenkeu.go.id/fulltext/1998/10tahun~1998uu.htm>
- Widyasari, H., & Suardikha, I. M. S. (2015). Pengaruh Kemampuan Teknik Pemakai, Efektivitas Sia, Dukungan Manajemen Puncak, Lingkungan Kerja Fisik Pada Kinerja Individual, 678–697.
- Wilkinson, J. W., & Cerrulo, M. J. (2000). *Accounting Information System Essential Concept And Application* (Fourth Edi). Usa: John Wiley & Sons, Inc.
- Wirawan, S. B., & Suardikha, I. M. S. (2016). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Individual Pada Bank Perkreditan Rakyat Di Kabupaten Badung. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 17(3), 2302–8556. Retrieved From <https://ojs.unud.ac.id/index.php/Akuntansi/article/view/24557>
- Wulandari, A. A. . P. S. (2016). *Pengaruh Dukungan Manajemen Puncak, Keterlibatan Pengguna, Program Pelatihan Terhadap Kinerja Sia Pada Bpr Di Kediri*. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana.

Zaim, H., Yasar, M. F., & Omer Faruk Unal. (2013). Analyzing The Effects Of Individual Competencies On Performance: A Field Study In Services Industries In Turkey. *Journal Of Global Strategic Management*, 7(2), 67–77.

Zein, M. . (2012). Analisis Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Kinerja Pemakai Sistem Informasi Akuntansi Pada Perusahaan Asuransi Di Wilayah Bandung.