

INDIVIDUAL PERFORMANCE ANALYSIS OF BOOKKEEPING DIVISION EMPLOYEES OF PT. BATIK KERIS

Mery Rahmawati¹, Astuning Saharsini²

^{1&2}Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Surakarta

Email: merirahma45@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of effectiveness or accounting information, level of expertise, and organizational support on individual employee performance. This study applies primary data sources through data collection by means of questionnaire observations and using quantitative methods. The sample of this study amounted to 40 people in the bookkeeping employees of PT. Keris Batik. This research analysis tool uses multiple regression analysis. The results from showed that the effectiveness of accounting information systems and organizational support had a significant effect on individual employee performance, but the level of expertise did not have a significant effect on individual employee performance. The effectiveness of the accounting information system has an influence on the individual performance of employees which means that the use of an accounting system can assist employees in completing tasks and employees benefit from the accounting information system so as to provide benefits to PT. Keris Batik

Keywords: *effectiveness of accounting information systems; level of expertise; organizational support; individual employee performance*

ANALISIS KINERJA INDIVIDU KARYAWAN BAGIAN PEMBUKUAN PT. BATIK KERIS

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk melihat pengaruh efektivitas ataupun informasi akuntansi, tingkat keahlian, dan dukungan organisasi terhadap kinerja individu karyawan. Penelitian ini menerapkan sumber data primer dengan pengumpulan data melalui pengamatan angket dan menggunakan metode kuantitatif. Sampel penelitian ini berjumlah 40 orang pada karyawan bagian pembukuan PT. Batik Keris. Alat analisis penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa efektivitas sistem informasi akuntansi dan dukungan organisasi memberi pengaruh bermakna terhadap kinerja individu karyawan namun tingkat keahlian tidak memberi pengaruh bermakna terhadap kinerja individu karyawan. Efektivitas sistem informasi akuntansi memberi pengaruh pada kinerja individu karyawan mempunyai makna bahwa penggunaan sistem akuntansi bisa membantu pegawai dalam menyelesaikan tugas dan karyawan mendapat manfaat pada sistem informasi akuntansi sehingga memberikan keuntungan pada PT. Batik Keris

Kata kunci: efektivitas sistem informasi akuntansi; tingkat keahlian; dukungan organisasi; kinerja individu karyawan

PENDAHULUAN

Teknologi berkembang pesat setiap tahunnya terlebih dalam era modern sangat berdampak pada struktur ekonomi dikarenakan beralihnya alat produksi konvensional ke alat modern yang lebih canggih dan banyak yang berasumsi bahwa alat atau mesin modern dapat menghemat biaya produksi serta keefektifan waktu produksi. Di era globalisasi modern sekarang ini sistem informasi akuntansi banyak digunakan beberapa perusahaan karena memudahkan dalam pekerjaan dan tidak perlu mencatat serta lebih akurat. Menerapkan sistem akuntansi dapat mempermudah penyediaan informasi yang tepat waktu dan akurat, sehingga dapat menjalankan kegiatan utama pada rantai nilai secara efisien dan efektif, memaksimalkan tingkat keahlian dan saling mendukung dengan menerapkan sistem informasi akuntansi dalam melaksanakan tugas.

Tingkat keahlian yang dimiliki oleh karyawan tinggi bahkan melebihi standar dari perusahaan maka dikatakan telah memenuhi tanggung jawabnya dan memperlancar tujuan perusahaan. Dukungan organisasi juga merupakan hal penting dalam kelancaran suatu perusahaan seperti pihak atasan yang memberikan pelatihan dan arahan yang jelas dalam menyelesaikan tugas. Setiap institusi atau perusahaan pasti memiliki target yang ingin dicapai. Dengan adanya target perusahaan maka pegawai dituntut untuk selalu meningkatkan kinerja, kapabilitas individu dan aspek organisasi perusahaan. Bagi perusahaan dalam meningkatkan kompetensi dan pengetahuan karyawan hendaknya melakukan pengembangan sumber daya manusia mengenai informasi akuntansi. Menurut Sugiyarti (2018) keahlian akan memudahkan dalam pelaksanaan penyusunan serta pemahaman strategi perusahaan kepada para konsumen. Karyawan yang memiliki keahlian dalam bidangnya masing-masing akan memberikan dampak positif dan peran yang menghasilkan keuntungan bagi perusahaan sehingga kondisi perusahaan akan tetap bertahan. Penelitian oleh Pawestri dan Pradhanawati (2018) mengungkapkan bahwa terdapat faktor yang menyebabkan terjadinya penurunan kualitas kinerja individu karyawan seperti ketidakamanan dalam bekerja yang memunculkan sebuah ancaman. Perhatian dan dukungan organisasi pada karyawan perlu diterapkan di perusahaan. Contohnya pemberian penghargaan kepada karyawan agar karyawan mempunyai semangat dalam melaksanakan pekerjaannya karena karyawan pasti memiliki tingkat kelelahan yang mengakibatkan penurunan *performance* kinerja individu karyawan.

Pada penerapan sistem informasi akuntansi pasti memiliki berbagai masalah dalam penerapan sistem yang dijalankan. Masalah sistem informasi akuntansi di PT. Batik Keris seperti gangguan pada sistem komputer yang berupa penyimpanan dan pengolahan data. Tingkat keahlian juga dapat menghambat dalam aktivitas PT. Batik Keris seperti pembaharuan dalam sistem informasi akuntansi dapat membuat beberapa karyawan belum siap atau kurangnya pemahaman dalam penerapan standarisasi sistem informasi akuntansi baru sehingga dibutuhkan waktu yang lebih dalam penerapan serta pelatihan. Pada penelitian Artina (2019) menyatakan bahwa contoh dari permasalahan sistem informasi akuntansi adalah karyawan yang harus dipaksa mengerti oleh sistem yang berbasis teknologi komputer sedangkan tidak semua karyawan mengerti dalam penggunaan sistem tersebut sehingga menyebabkan tekanan atau *technostress* pada karyawan.

Menurut Paramitha (2020) sistem informasi akuntansi tidak berdampak pada kinerja individu karena belum sepenuhnya digunakan untuk menentukan pengambilan keputusan dan sistem tersebut belum bisa menyajikan data sesuai dengan keinginan pengguna. Dari beberapa permasalahan yang terjadi, maka penelitian ini perlu dilakukan untuk peninjauan serta pengamatan terhadap pelatihan dari pihak PT. Batik Keris kepada karyawan, dikarenakan banyaknya karyawan yang membutuhkan bimbingan serta dukungan organisasi terkait penerapan sistem informasi akuntansi khususnya tentang pemahaman dan penerapan pembaharuan dari sistem informasi akuntansi tersebut. Apabila PT. Batik Keris mengaplikasikan sistem informasi akuntansi secara baik, maka pihak eksternal maupun internal bisa membuat kebijakan yang tepat terkait perkembangan perusahaan dan efektifitas pada jangka panjang.

Pada penelitian ini tentunya tidak sama dengan penelitian sebelumnya. Penelitian ini menghubungkan antara pentingnya tingkat keahlian dan dukungan organisasi pada PT. Batik Keris. Persepsi pada dukungan organisasi sangat berperan penting pada kinerja individu karyawan. Jika dukungan organisasi dari perusahaan baik maka otomatis akan meningkatkan tingkat keahlian karyawan dan menambah semangat bagi karyawan. Pada penelitian ini juga memberikan gagasan baru terhadap kajian teoritis dengan menekankan pada pentingnya sistem ataupun informasi akuntansi pada kinerja individu karyawan.

Perumusan permasalahan penelitian ini diantaranya (1) apakah efektivitas sistem informasi akuntansi memberi pengaruh terhadap kinerja individu karyawan PT. Batik Keris? (2) apakah tingkat keahlian memberi pengaruh terhadap kinerja individu karyawan PT. Batik Keris? dan (3) apakah dukungan organisasi memberi pengaruh terhadap kinerja individu karyawan PT. Batik Keris? Tujuan penelitian ini agar melihat pengaruh (1) efektivitas sistem informasi akuntansi terhadap kinerja individu karyawan PT. Batik Keris, (2) tingkat keahlian pada kinerja individu karyawan PT. Batik Keris, dan (3) dukungan yang diberikan oleh organisasi terhadap kinerja individu karyawan PT. Batik Keris. Manfaat dari penelitian ini adalah memberikan pengalaman dan wawasan ilmu pengetahuan dalam bidang akuntansi maupun bidang lainya yang berkaitan dengan kinerja dan dukungan organisasi PT. Batik Keris.

TINJAUAN PUSTAKA

Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi

Istiana dan Ariyati (2017) sistem informasi akuntansi merupakan sistem yang mencatat, mengumpulkan serta mengolah data keuangan dengan metode akuntansi. Penggunaan sistem informasi yang sebelumnya menggunakan pencatatan manual kini berubah menjadi software komputer sehingga berdampak pada kemudahan tugas karyawan dan membantu dalam penyusunan laporan keuangan. Selain itu, menurut Ningtiyas dkk (2019) teknologi informasi adalah sistem berbasis komputer yang membantu pekerjaan dalam perusahaan sehingga mampu menghasilkan data yang sesuai. Karyawan yang menggunakan teknologi komputer menunjukan keahlian karyawan yang sesungguhnya mulai dari perencanaan sampai pelaksanaan sistem tersebut.

Pada era globalisasi seiring perkembangan zaman, ketatnya persaingan antar bisnis serta meningkatnya kebutuhan barang dan jasa oleh permintaan konsumen menyebabkan perusahaan tidak dapat lagi menggunakan sistem pengoperasian secara manual sehingga munculnya sistem informasi akuntansi yang memudahkan dalam tuntutan pekerjaan. Dalam perusahaan pastinya ada terobosan dan pengembangan baru yang dilakukan baik secara teori maupun praktik sistem informasi akuntansi yang kreatif dan inovatif dikarenakan tuntutan lingkup ekonomi. Semakin meningkatnya tingkat persaingan secara global telah menciptakan tempat yang baru dalam sistem informasi akuntansi dan merubah jumlah besar organisasi. Dengan adanya perubahan maka sistem secara tradisional atau manual tidak dapat lagi digunakan. Sistem informasi akuntansi dapat mempermudah dalam penggunaannya bagi yang menggunakan sistem tersebut Penatari dkk (2020).

Menurut Bagus dkk (2018) bahwa karyawan yang menggunakan sistem informasi akuntansi percaya bahwa sistem tersebut akan memudahkan pekerjaan, menjadikan karyawan puas akan hasil yang dikerjakan serta bermanfaat bagi karyawan. Selain itu, karyawan juga percaya dapat meningkatkan kualitas kerja karyawan, efektivitas, efisiensi waktu dan sangat berpengaruh pada kepuasan penggunaan sistem tersebut.

Tingkat Keahlian

Sitepu (2017) tingkat keahlian adalah kegiatan untuk menyelesaikan tugas yang dikerjakan. Karyawan yang mempunyai tingkat keahlian seperti membuat jurnal penjualan, menyelesaikan suatu masalah dengan bijak, menguasai produk perusahaan. Tingkat keahlian karyawan merupakan hal penting bagi konsumen saat melakukan transaksi penjualan dan juga merupakan penentu perusahaan untuk mendapatkan konsumen yang lebih banyak.

Penelitian yang dilakukan Zaini dkk (2019) kemampuan kerja karyawan yang rendah merupakan masalah yang dihadapi oleh perusahaan. Keahlian karyawan menunjukan kemampuan karyawan dalam mencapai tujuan, terutama pada jumlah karyawan yang masing-masing karyawan memiliki keahlian dan peningkatan keahlian karyawan berbeda. Oleh karena itu karyawan merupakan unsur terpenting dalam mengukur tingkat keahlian dan daya produksi kerja. Seringnya terjadinya penurunan tingkat keahlian karyawan dalam perusahaan namun permasalahan tersebut merupakan permasalahan yang terjadi pada banyak perusahaan.

Menurut Sugiyarti (2018) keahlian akan memudahkan dalam pelaksanaan penyusunan serta pemahaman strategi perusahaan kepada para konsumen. Karyawan yang memiliki keahlian dalam bidangnya masing-masing akan memberikan dampak positif dan peran yang menghasilkan keuntungan bagi perusahaan sehingga kondisi perusahaan akan tetap bertahan.

Dukungan Organisasi

Desnita (2021) dukungan organisasi adalah bentuk apresiasi yang diberikan pihak perusahaan kepada karyawan dan merupakan salah satu bentuk perhatian untuk karyawan yang telah membantu berjalanya proses kerja perusahaan.

Terdapat faktor yang mempengaruhi tingkat keahlian karyawan seperti dukungan secara langsung dari perusahaan. Apabila perusahaan tidak memberikan dukungan organisasi maka akan menimbulkan pegawai yang kurang menyukai pekerjaannya dan tidak efektif dalam melaksanakan tugas sehingga mempersembahkan hasil pekerjaan yang kurang memuaskan pada perusahaan. Penilaian pada prestasi karyawan akan sempurna jika keseluruhan dalam faktor yang telah ditentukan sudah dimasukkan dalam penilaian, tetapi hal tersebut belum tercapai dengan baik Zaini dkk (2019). Menurut Saud (2017) dalam Marta dan Eliyana (2019) keterkaitan antar individual karyawan dengan lingkungan organisasi adalah dukungan organisasi yang diberikan untuk karyawan sebagai wujud perhatian organisasi.

Ratnasawitri (2017) karyawan mengalami peningkatan dalam kinerja serta pengaruh positif dengan adanya dukungan organisasi dari perusahaan. Selain itu, karyawan juga mendapat timbal balik dan meningkatkan keseimbangan dari dukungan organisasi. Semakin tingginya dukungan yang diberikan oleh organisasi maka semakin baik interaksi kerja karyawan dengan perusahaan, dan hal ini pun berlaku sebaliknya (Khafit, 2019).

Kinerja Individu Karyawan

Aulia (2021) kinerja merupakan hasil dari karyawan yang melakukan pekerjaannya dengan tanggung jawab dan tingkat keahlian yang baik dalam masa periode waktu yang telah ditentukan untuk mencapai tujuan disebuah perusahaan sehingga mendapat penilaian dari atasan secara langsung seperti hasil dari kinerja individu karyawan, kuantitas kerja, disiplin, tepat waktu, dan kerjasama organisasi.

Salsabila dan Hermana (2021) kinerja merupakan hal penting dalam kontribusi karyawan terhadap tugas yang dikerjakan diperusahaan. Bagus atau tidaknya kinerja karyawan akan memengaruhi jalannya perusahaan. Penilaian dalam kinerja individual karyawan dapat dilaksanakan setiap tahun. Penilaian dalam kinerja yang telah direncanakan karyawan bisa dilakukan pada awal tahun dan kembali dilaksanakan pada akhir tahun, hal ini nantinya dapat membantu pihak atasan untuk mengetahui sejauh mana kinerja karyawan dalam perusahaan.

Sonia (2018) diperlukan proses pengelolaan kinerja karyawan ditetapkan pada standar kriteria perusahaan agar dapat mengetahui hasil kinerja karyawan. Selain itu, juga diperlukanya sistem penilaian kinerja yang sesuai dengan tujuan mengetahui baik atau tidaknya kinerja dari karyawan tersebut dalam menjalankan pekerjaannya. Metode dalam penegelolaan yang digunakan pada masing-masing karyawan juga harus sesuai sehingga akan memberikan timbal balik yang baik untuk karyawan. Penelitian serupa juga dijelaskan Mujanah (2019) pada Khafit (2019) bahwa dengan semakin meningkatnya dukungan organisasi maka berdampak terhadap peningkatan kinerja pegawai yang signifikan. Terdapat juga penelitian yang mengemukakan hasil bahwa dukungan organisasi dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan, dimana sikap dan perilaku organisasi yang baik terhadap karyawan dapat menimbulkan hal positif dimana akan terjadinya hubungan timbal balik terhadap karyawan karena peran dukungan organisasi memberikan persepsi menghargai kontribusi dan peduli kesejahteraan pegawai demikian sikap karyawan akan timbul komitmen dan loyalitas terhadap perusahaan.

Pengaruh Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Individu Karyawan

Menurut Bagus dkk (2018) karyawan yang menerapkan sistem informasi akuntansi dapat melaksanakan tugas dengan tepat bila memiliki kepercayaan tinggi terhadap kemampuan sistem informasi tersebut. Apabila kepercayaan itu tinggi maka akan menghasilkan kepuasan, kemudahan, peningkatan tingkat keahlian dan hasil maksimal terhadap karyawan. Pada penelitian Suryawan dan Agung (2018) mengemukakan tentang sistem informasi akuntansi yang efektif mendatangkan hasil yang baik pada kinerja individu. Berdasarkan teori yang telah dijelaskan, hipotesis yang dikemukakan penulis adalah:

H₁ : Efektivitas sistem informasi akuntansi memberikan pengaruh terhadap kinerja individu karyawan pada PT. Batik Keris.

Pengaruh Tingkat Keahlian Terhadap kinerja Individu Karyawan

Seorang karyawan bisa dikatakan mempunyai tingkat keahlian dalam penggunaan sistem informasi akuntansi bila memiliki wawasan pengetahuan yang luas terkait pengoperasian sistem informasi tersebut agar menghasilkan hasil memuaskan sesuai tujuan perusahaan. Pengujian yang dilakukan ini menunjukan hasil bahwa tingkat keahlian tidak menimbulkan akibat yang signifikan pada kinerja individu karyawan karena setiap keahlian yang dimiliki oleh karyawan meningkat sehingga menimbulkan penurunan pada kinerja individu karyawan (Paramitha, 2020). Berdasarkan penjelasan teori diatas, hipotesis yang dikemukakan penulis adalah:

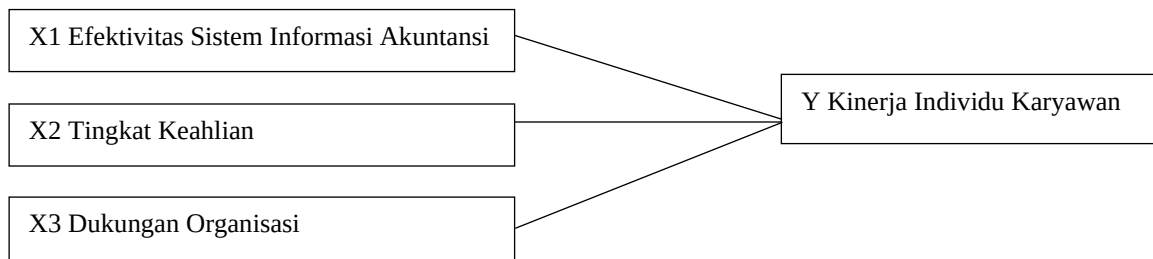
H₂ : Tingkat keahlian berpengaruh terhadap kinerja individu karyawan pada PT. Batik Keris.

Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Individu Karyawan

Menurut Ketut dan Riana (2018) pada Desnita (2021) dukungan organisasi sangat memiliki peran penting bagi sikap atau perilaku individu karyawan. Karyawan akan menunjukan semangat berkerja jika mendapat dukungan organisasi dan individu karyawan secara otomatis akan setia terhadap perusahaan meski banyak dari perusahaan lain yang membuka lowongan pekerjaan. Dukungan organisasi seperti imbalan yang cukup juga membuat karyawan merasakan keadilan. Menurut Paramitha (2020) hasil penelitian ini menunjukan bahwa dukungan yang diberikan oleh organisasi mendatangkan dampak yang signifikan dan positif mengenai kinerja individu karyawan, hal ini dikarenakan dukungan yang tinggi dari organisasi memberikan pengaruh dalam peningkatan kinerja karyawan. Berdasarkan penjelasan teori diatas, hipotesis yang dikemukakan penulis adalah:

H₃ : Dukungan organisasi berpengaruh terhadap kinerja individu karyawan pada PT. Batik Keris.

Kerangka Pemikiran



Sumber : Data Olahan Penelitian 2019

Gambar 1. Kerangka Pemikiran

METODOLOGI PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Menurut Umiyati (2021) populasi ialah sekumpulan jumlah objek maupun subyek, orang, benda sekitar dan karakteristik yang terdapat pada objek ataupun subyek tersebut. Selain itu, satu orang juga bisa dikatakan populasi karena memiliki ciri keunikan tersendiri seperti kedisiplinan, kepribadian, penyampaian pendapat. Sampel adalah bagian yang terdapat dari jumlah maupun karakteristik populasi. Apabila dari keseluruhan populasi itu besar dikarenakan terbatasnya waktu maka dapat menggunakan sampel sehingga harus benar-benar mewakili populasi tersebut. Berdasarkan pengertian populasi sebelumnya, maka populasi penelitian ini yaitu seluruh pegawai pada PT. Batik Keris Sukoharjo yang menggunakan penerapan sistem informasi akuntansi berjumlah 80 karyawan. Berdasarkan teori Roscoe nomor tiga dalam Putri dan Ayem (2021) tersebut, maka jumlah sampel pada penelitian minimal sepuluh kali dari jumlah variabel. Penelitian ini mempergunakan 4 variabel diantaranya 1 variabel terikat serta 3 variabel bebas sehingga total sampel 40 responden.

Jenis Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Batik Keris pada bulan September sampai Desember 2021. Jenis penelitiannya yaitu penelitian kuantitatif. Purrohmanto (2018) memaparkan bahwa penelitian kuantitatif adalah metode dengan menggunakan pengembangan pengetahuan data berupa angka, pembuktian dengan teori, permasalahan sudah diawal dan diminta dengan adanya penelitian terbaru. Sumber data yang dipergunakan pada penelitian yakni data primer dengan melakukan penyebaran kuesioner.

Menurut Desnita (2021) variabel penelitian adalah ketentuan dari peneliti baik berupa objek, sifat, nilai atau aktifitas yang kemudian ditemukan petunjuk informasi mengenai sesuatu yang dapat diteliti kemudian diambil kesimpulannya. Variabel independen penelitian ini meliputi tingkat keahlian, dukungan organisasi, dan efektivitas sistem informasi akuntansi dan variabel dependen ialah kinerja individu karyawan.

Teknik Analisis Data

Model teknik analisis data berupa kuantitatif dengan menerapkan metode analisis regresi linear berganda yang tujuannya menguji hipotesis yang sudah dibuat meliputi uji instrument data (reliabilitas dan validitas), uji asumsi klasik (normalitas, multikolonieritas, Heteroskedastisitas) dan uji hipotesis (anova, koefisien determinasi dan parsial). Dengan metode pengumpulan data ini, maka bertujuan untuk mendapatkan jawaban dari responden atas hipotesis variabel-variabel peneliti yang telah diajukan.

Uji Normalitas

Pada penelitian Yusuf dan Ichsan (2019) normalitas adalah sebuah uji mengenai penilaian pada variabel yang berproses dengan hasil normal ataupun tidak normal. Beberapa pakar empiris juga menjelaskan bahwa ($n > 30$) yang mengartikan data yang melebihi angka 30 sudah bisa dikatakan normal atau sampel besar.

Uji Koefisien Determinasi

Menurut Nugroho dkk (2018) untuk mendapati besarnya nilai variabel bebas yang diberikan terhadap variabel terikat yang kemudian hasilnya dinyatakan dengan bentuk persentase maka dilakukan uji koefisien determinasi. Selain itu, uji parsial atau uji T menganalisis terhadap keputusan p value $< 0,05$ dengan hasil H_0 ditolak H_a diterima maka adanya pengaruh secara signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Uji Validitas

Menurut Zaini dkk (2019) untuk mengukur sejauh mana pengujian tersebut maka dapat dilakukan uji validitas, dimana pada uji validitas ini menggunakan korelasi perbandingan antara nilai r hitung dan nilai r tabel.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah uji yang diketahui dengan mengukur atau disebut uji kehandalan dan ketika hasil yang diukur akan stabil dan konsisten maka dianggap reliable. Pengujian reliabilitas ini adalah seluruh karyawan yang digunakan peneliti dengan menggunakan koefisien cronbach alpha (Zaini dkk, 2019).

Uji Heterokedastisitas

Ardian (2019) uji heterokedastisitas ialah uji dalam model regresi yang memiliki perbedaan dari pengamatan satu ke lainnya apabila pengamatan tersebut tetap maka dikatakan homokedastisitas, jika varian tersebut berbeda maka dikatakan heterokedastisitas.

Uji Multikolinearitas

Zaini dkk (2019) uji multikolinearitas merupakan uji yang dilakukan untuk melihat adanya penyimpangan pada asumsi klasik ada atau tidak. Pengujian ini juga untuk melihat nilai VIF yang terletak pada model regresi dan hubungan antar variabel independen.

Analisis regresi berganda

Sebagai upaya mendapati pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat setelah diketahui terdapat hubungan terhadap variabel tersebut maka dapat dilakukan Analisis Regresi Berganda. Model persamaan pada pengujian hipotesis ini sebagai berikut :

$$Y = a_1 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon$$

Keterangan :

Y : Kinerja individu karyawan

a_1 : Konstanta

β : Koefisien Regresi

X_1 : Efektivitas sistem informasi akuntansi

X_2 : Tingkat keahlian

X_3 : Dukungan organisasi

ϵ : Error

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Menurut Muhidin dan Abdurahman (2017) pada Imron (2019) pengukuran bisa disebut valid apabila mengukur suatu yang sesuai. Jika antara r hitung dengan r tabel dengan ukuran signifikan 0,05 yang artinya r hitung < r tabel maka hasilnya tidak valid dan begitupula sebaliknya. Perbandingan antara r hitung dengan r tabel dengan ketentuan $df=(n-2)$. Uji validitas ini digunakan untuk mengukur sesuatu yang akan diukur dengan ketepatan dan kevalidan pada alat ukur, sehingga menghasilkan keterangan valid atau tidak valid. Perbandingan antara r hitung dengan r tabel dengan ketentuan $df=(n-2)$ yaitu $40-2 = 38$ maka nilai r tabel adalah 0,26. Hasil dari pengujian validitas menunjukkan bahwa variabel pada item efektivitas dukungan organisasi, kinerja individu karyawan, tingkat keahlian, dan sistem informasi akuntansi adalah valid dikarenakan keseluruhan variabel memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ sehingga dinyatakan layak menjadi alat ukur pertanyaan kuisioner pada suatu variabel dalam penelitian.

Uji Reliabilitas

Isntrumen data pengukuran bisa dikatakan reliabel atau dikatakan baik apabila nilai dari kolom Cronbach's Alpha > dari 0,60. Berikut merupakan hasil uji reliabilitas:

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas

Item	Cronbach's Alpha	Jumlah	Keterangan
X1	0.873	8	Reliabel
X2	0.845	8	Reliabel
X3	0.896	8	Reliabel

Sumber : Data Olahan SPSS Statistic

Hasil uji reliabilitas adalah reliabel dikarenakan Cronbach's Alpha pada tiap variabel $> 0,60$ maka kesimpulannya kuisioner untuk tingkat keahlian, efektivitas sistem informasi akuntansi, dan dukungan organisasi layak dipergunaan pada alat ukur ini.

Uji Normalitas

Penelitian Sembiring (2019) uji normalitas digunakan sebagai pengujian data keseluruhan variabel model regresi untuk mengetahui normal atau tidak normalnya variabel tersebut. Selain itu, untuk mengetahui apakah alat ukur tersebut berjalan dengan normal. Apabila pernyataan terhadap variabel tidak dilaksanakan, maka uji normalitas akan mendapatkan hasil tidak valid terutama pada penelitian sampel minimum. Uji normalitas One Sample Kolmogorov-Smirnov Test dikatakan berdistribusi data secara normal apabila kriteria yang diperlihatkan pada Asymp.Sig. (2-tailed) menunjukkan hasil nilai $>$ dari 0,05. Hasil uji normalitas disajikan antara lain:

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0
	Std. Deviation	2.16712811
Most Extreme Differences	Absolute	0.176
	Positif	0.176
	Negatif	-0.143
Kolmogorov-Smirnov Z		1.116
Asymp. Sig. (2-tailed)		0.166

Sumber : Data Olahan SPSS Statistic

Hasil uji normalitas menunjukkan hasil Asymp.Signifikan (2-tailed) yaitu 0,166 yang berarti $>$ 0,05 maka hal tersebut diterima dan dinyatakan berdistribusi data normal.

Uji Multikolinearitas

Arisanti dkk (2019) uji multikolinearitas memiliki tujuan yaitu melihat mengenai adanya hubungan antar variabel bebas mempunyai indikasi permasalahan multikorelasi atau tidak. Multikorelasi ini sangat memiliki korelasi yang tinggi diantara variabel pada penelitian yang dilakukan. Apabila nilai VIF kurang dari 10 dan nilai Tolerance lebih dari 0,10 maka hasilnya yaitu tidak memiliki multikolinearitas. Hasil analisis uji multikolinearitasnya adalah sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Sistem Informasi Akuntansi	0.323	3.095
	Tingkat Keahlian	0.403	2.48
	Dukungan Organisasi	0.636	1.573

Sumber : Data Olahan SPSS Statistic

Hasil dari uji multikolinearitas didapatkan nilai Tolerance dari ketiga variabel sistem informasi akuntansi, variabel dukungan organisasi, dan variabel tingkat keahlian yaitu berada $>$ 0,10 dan skor VIF menunjukkan $<$ 10, maka model regresi tersebut tidak terjadi multikolinearitas dan layak untuk dipakai.

Uji Heteroskedastisitas (Uji Spearman's Rho)

Pada uji heteroskedastisitas ini menggunakan uji koefisien relasi rank spearman yang mendefinisikan hubungan antara korelasi total residual hasil regresi dengan variabel bebas. Dewi dan Restika (2018) nilai pada variabel bebas jika Sig. $>$ 0,05 maka persamaan model regresi tidak terdapat korelasi antar atau terjadi heteroskedastisitas begitu pula sebaliknya. Hasil pengujian heteroskedastisitas diantaranya:

Tabel 4. Hasil Uji Spearman's Rho

			Sistem Informasi Akuntansi	Tingkat Keahlian	Dukungan Organisasi	Unstandardized Residual
Spearman's rho	Sistem Informasi Akuntansi	Correlation Coefficient	1.000	.723**	.617**	-.098
		Sig. (2- tailed)	.	.000	.000	.546
		N	40	40	40	40
	Tingkat Keahlian	Correlation Coefficient	.723**	1.000	.506**	-.078
		Sig. (2- tailed)	.000	.	.001	.634
		N	40	40	40	40
	Dukungan Organisasi	Correlation Coefficient	.617**	.506**	1.000	.101
		Sig. (2- tailed)	.000	.001	.	.535
		N	40	40	40	40
	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	-.098	-.078	.101	1.000
		Sig. (2- tailed)	.546	.634	.535	.
		N	40	40	40	40

Sumber : Data Olahan SPSS Statistic

Berdasarkan uji spearman's rho dilihat dari kolom Signifikan (2-tailed) bahwa variabel independen pada bagian kolom Unstandardized Residual memiliki nilai > 0,05 maka kesimpulannya semua variabel tidak ada masalah heterokedstisitas.

Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.141	3.162		0.994	0.327
Sistem Informasi Akuntansi	0.543	0.182	0.523	2.982	0.005
Tingkat Keahlian	0.082	0.208	0.062	0.394	0.696
Dukungan Organisasi	0.244	0.098	0.313	2.504	0.017

Sumber : Data Olahan SPSS Statistic

Persamaan regresi linear berganda berdasarkan kolom B (Beta), maka persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

$$Y = 3,141 + 0,543X_1 + 0,082X_2 + 0,244X_3 + \epsilon$$

Persamaan regresi dapat diinterpretasikan nilai konstanta sebesar 3,141, artinya kinerja individu karyawan memiliki nilai sebesar 3,141 apabila tidak ada pemahaman variabel sistem informasi akuntansi, tingkat keahlian, dan dukungan organisasi. Nilai koefisien regresi X1 (efektivitas sistem informasi akuntansi) ialah 0,543, semakin karyawan paham dengan sistem informasi akuntansi maka dapat meningkatkan kinerja karyawan. Nilai koefisien regresi X2 (tingkat keahlian) sebesar 0,082, semakin bertambah keahlian kinerja

karyawan maka akan memberikan manfaat kepada karyawan. Nilai koefisien regresi X3 (dukungan organisasi) sebesar 0,244, semakin tinggi dukungan organisasi maka akan memaksimalkan kinerja karyawan.

Uji F (Simultan)

Hastuti (2018) jika pada kolom Sig. terdapat nilai $< 0,05$ maka secara bersamaan variabel bebas mempunyai arti signifikan terhadap variabel terikat. Berikut hasil uji f sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Uji F

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	327.814	3	109.271	21.477	.000 ^a
	Residual	183.161	36	5.088		
	Total	510.975	39			

Sumber : Data Olahan SPSS Statistic

Hasil dari uji F menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} memperoleh 21.477, kemudian nilai signifikan bermakna 0,000 menunjukkan $< 0,05$. Berdasarkan hasil tersebut maka kesimpulannya dukungan organisasi, tingkat keahlian, dan efektivitas sistem informasi akuntansi secara bersamaan memberi pengaruh pada kinerja individu karyawan.

Uji T (Parsial)

Hasil uji terdapat kesimpulan yang dihasilkan yaitu variabel efektivitas sistem informasi akuntansi memiliki skor t_{hitung} senilai 2,982 dengan taraf signifikan $0,005 < 0,05$, yang mempunyai makna variabel pemahaman efektivitas sistem informasi akuntansi memberi pengaruh secara parsial atau individu pada kinerja individu karyawan. Variabel tingkat keahlian mempunyai mempunyai nilai t_{hitung} sebesar 0,394 dengan tingkat sig. $0,696 > 0,05$ artinya bahwa variabel tingkat keahlian tidak memberi pengaruh secara parsial terhadap kinerja individu pegawai. Pengujian ini menunjukkan penolakan pada H2. Variabel dukungan organisasi mempunyai skor t_{hitung} senilai 2,504 dengan tingkat sig. $0,017 < 0,05$, maka variabel dukungan organisasi memberi pengaruh secara individu pada kinerja individu karyawan.

Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi menunjukkan seberapa luasnya partisipasi variabel bebas dengan variabel terikat. Berikut hasil dari uji koefisien determinasi sebagai berikut:

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.801 ^a	0.642	0.612	2.256

Sumber : Data Olahan SPSS Statistic

Nilai koefisien determinasi bisa diketahui menurut kolom R Square dan Adjusted R Square. Dari hasil uji ini, maka jumlah nilai efektivitas sistem informasi akuntansi, dukungan organisasi, dan tingkat keahlian terhadap kinerja individu karyawan adalah 0,642 (64,2%) untuk R square dan 0,612 (61,2%) untuk Adjusted R Square sehingga sisa pada Adjusted R Square 0,388 (38,8%) yang diberi pengaruh oleh sebab lain yang tidak dibahas.

Pengaruh Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Individu Karyawan

Sistem informasi akuntansi yang dipergunakan PT. Batik Keris tentu akan meningkatkan kinerja individu karyawan, dikarenakan pemberlakuan sistem informasi akuntansi bisa membantu pegawai dalam menyelesaikan tugas, dimana karyawan memperoleh manfaat pada sistem informasi akuntansi sehingga mendatangkan keuntungan bagi PT. Batik Keris, semakin Hal serupa mengenai penelitian ini dilakukan Artina (2019) kemampuan pada variabel penggunaan sistem informasi akuntansi menghasilkan pengaruh yang efektif pada kinerja individu. Hal ini menunjukkan bahwa sistem informasi akuntansi efektif dalam mendatangkan pengaruh signifikan pada kinerja individu karyawan.

Pengaruh Tingkat Keahlian Terhadap Kinerja Individu Karyawan

Tingkat keahlian tidak memberi pengaruh signifikan pada kinerja individu karyawan yang artinya bahwa kurangnya pemberian apresiasi perusahaan kepada karyawan penambahan pelatihan khusus dalam mengoperasikan sistem akuntansi kepada karyawan karena tidak semua karyawan mahir dalam menggunakan sistem tersebut, penggunaan aplikasi sistem akuntansi tidak akan berjalan dengan efektif jika karyawan tidak menguasai dalam mengoperasikan sistem tersebut sehingga tingkat keahlian karyawan tidak mempengaruhi kinerja individu karyawan. Hal ini memiliki penolakan terhadap penelitian dan penelitian lain yang sesuai variabel dilakukan oleh Paramitha (2020) juga menjelaskan tingkat keahlian memberi pengaruh tidak bermakna atau negatif pada kinerja individual karyawan.

Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Individu Karyawan

Dukungan organisasi diketahui memberikan pengaruh yang signifikan pada kinerja individu karyawan artinya bahwa PT. Batik Keris peduli terhadap kinerja karyawan seperti pemberian pelatihan dan arahan untuk menyelesaikan tugas. Apabila dukungan organisasi dari perusahaan tinggi maka akan memaksimalkan kinerja individu karyawan. Hasil pada penelitian ini berdasarkan penelitian Paramitha (2020) bahwa pada penelitian dengan variabel dukungan organisasi menunjukkan hasil berpengaruh bermakna pada kinerja individu karyawan.

Pengaruh Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi, Dukungan Organisasi, dan Tingkat Keahlian Terhadap Kinerja Individu Karyawan Secara Silmultan

Secara bersamaan variabel tingkat keahlian, efektivitas sistem informasi akuntansi, dukungan organisasi akan memberikan dampak yang signifikan pada kinerja individu karyawan artinya bahwa karyawan berkesempatan untuk meningkatkan keahlian dalam pengoperasian sistem akuntansi dan secara langsung mendapatkan dukungan organisasi dari PT. Batik Keris. Apabila tingkat keahlian dan dukungan organisasi tinggi, maka semakin tinggi pula kinerja individu.

PENUTUP

Hasil yang didapat dari penelitian diatas yaitu efektivitas sistem informasi akuntansi terbukti memberikan pengaruh pada kinerja atau kemampuan individu karyawan. Tingkat keahlian tidak memberi pengaruh terhadap kinerja individu karyawan. Dukungan organisasi memberi pengaruh bermakna terhadap kinerja individu karyawan. Secara bersama-sama efektivitas sistem informasi akuntansi, dukungan organisasi, tingkat keahlian berpengaruh terhadap kinerja individu karyawan. Saran yang diberikan peneliti yaitu pihak PT. Batik Keris dapat memberikan apresiasi terhadap ide dan pendapat karyawan, dapat memberikan pelatihan khusus mengenai sistem akuntansi agar karyawan bagian pembukuan dapat melaksanakan kewajiban sesuai standar yang sudah ditentukan perusahaan, penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel dan sampel sehingga penentuan sampel tidak hanya pada bagian pembukuan.

DAFTAR RUJUKAN

- Ardian, N. (2019). Pengaruh Insentif Berbasis Kinerja , Motivasi Kerja , Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai UNPAB. *Jurnal Kajian Ekonomi Dan Kebijakan Publik*, 4(2), 119–132.
- Arisanti, K. D., Santoso, A., & Wahyuni, S. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. Vol.2*, Hal.101-118.
- Artina, N. (2019). Pengaruh Kemampuan Teknik Pemakai Sistem Informasi Akuntansi, Partisipasi Manajemen, Efektivitas dan Technostress Terhadap Kinerja Individu Pada PT. Asatech Palembang. *Jurnal Keuangan Dan Bisnis*, 110–130.
- Aulia, V. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hamatek Indo Bekasi. *Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 1(2), 158–168.
- Bagus, I., Mawang, G., Buana, M., Gusti, N., & Wirawati, P. (2018). Pengaruh Kualitas Sistem Informasi , Kualitas Informasi , dan Perceived Usefulness Pada Kepuasan Pengguna Sistem Informasi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali , Indonesia Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana. *Jurnal Akuntansi*, 22, 683–713.
- Desnita, A. (2021). *Pengaruh Disiplin Kerja, Dukungan Organisasi dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Dwi Sumber Arca Waja*. 3.
- Dewi, M. K., & Restika, V. (2018). Skala Usaha Dan Umur Usaha Yang Mempengaruhi Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi (Studi Empris Pada Toko Kue dan Roti di Kota Padang). *Jurnal Pundi*, Vol.02(03), Hal.241-252.
- Hastuti, R. F. (2018). Pengaruh Pengalaman Kerja, Pendidikan, Dan Prestasi Kerja Terhadap Pengembangan Karir Karyawan Pada Dinas Pendidikan di Kabupaten Sleman Yogyakarta. *Jurnal Manajemen*, 5.
- Imron, I. (2019). Analisa Pengaruh Kualitas Produk Terhadap Kepuasan Konsumen Menggunakan Metode

- Kuantitatif Pada CV . Meubele Berkah Tangerang. *Indonesian Journal on Software Engineering*, 5(1), 19–28.
- Istiana, D., & Ariyati, I. (2017). *Sistem Informasi Akuntansi Perusahaan Dagang Menggunakan Zahir Accounting Versi 5 . 1*. 2(1), 11–20.
- Khafit, A. M. (2019). *Pengaruh Kompetensi, Dukungan Organisasi, Terhadap Kinerja Guru Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Yayasan Pendidikan Cendekia Utama Surabaya*. 04(01), 16–29.
- Marta, M. S., & Eliyana, A. (2019). Matrik: Jurnal Manajemen, Strategi bisnis Dan Kewirausahaan. *Manajemen Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 13, 133–141.
- Ningtiyas, E. wahyu, Probawulan, D., & Martiana, N. (2019). Pengaruh Kecanggihan Teknologi Informasi, Partisipasi Pengguna, dan Kemampuan Pengguna Terhadap Kinerja Sistem Informasi Akuntansi pada PT. PLN (Persero) Area Jember. *Journal of Social Science and Business*, Vol.3, 502.
- Nugroho, A. A., Puji Astuti, D. S., & Kristianto, D. (2018). Pengaruh Teknologi Informasi, Kemampuan Teknik Pemakai, Dukungan Manajemen Puncak Dan Kompleksitas Tugas Terhadap Kinerja Sistem Informasi Akuntansi. *Jurnal Akuntansi Dan Sistem Teknologi Informasi*, Vol.14, 507–518.
- Paramitha, A. ayu. (2020). Pengaruh Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi, Tingkat Keahlian dan RSUD, Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Individual Karyawan di Trenggalek, dr. Soedomo. *Sistem Informasi Akuntansi*, 11, 86–92.
- Pawestri, T. S., & Pradhanawati, A. (2018). Pengaruh Ketidakamanan Kerja, Keterlibatan Karyawan dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Bagian Produksi Bulu Mata Palsu Pt. Cosmoprof Indokarya di Kabupaten Banjarnegara. *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol.6(2), 80.
- Penatari, R. I., Setiawan, D., & Suhardjanto, D. (2020). Dinamika Penelitian Sistem Informasi Akuntansi di Indonesia. *Jurnal Akuntansi Multiparadigma*, 11(36), 159–177.
- Purrohman, P. S. (2018). *Menulis Skripsi Dengan Metode Penelitian Kualitatif*.
- Putri, O. L. A., & Ayem, S. (2021). Pengaruh Penerapan PSAK 45 dan Ketepatanwaktuan Penyampaian Laporan Keuangan terhadap Akuntabilitas Laporan Keuangan Organisasi Nirlaba. *Jurnal Akuntansi*, 5, 329–341.
- Salsabila, & Hermana, H. C. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Purwakarta. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 26, 41–53.
- Sembiring, E. A. (2019). Pengaruh Metode Pencatatan Persediaan Dengan Sistem Periodik Dan Perpetual Berbasis SIA Terhadap Stock Opname Pada Perusahaan Dagang di PT. Jasum Jaya. *Accumulated Journal*, 1, 69–77.
- Sitepu, R. F. (2017). *Analisis Pengaruh Bakat Penjualan, Persepsi Peran, Tingkat Keahlian Dan Kepribadian Terhadap Kinerja Tenaga Penjual Pada PT. Astra International Tbk, Toyota (Auto 2000) Cabang Gatot Subroto Medan*. Auto 2000, 3.
- Sonia, S. (2018). *Pengaruh Kecanggihan Teknologi Informasi, Partisipasi Manajemen, Kemampuan Teknik Pemakai Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Individu Pada Karyawan Koperasi Republik Indonesia (KPRI) di Kabupaten Bondowoso*. 2.
- Sugiyarti, G. (2018). Analisis Efektivitas Kegiatan Dan Tingkat Pengalaman Dalam Meningkatkan Kinerja Pemasaran Tenaga Penjualan Dengan Kompetensi Teknik Sebagai Variabel Intervening Pada Usaha Kecil Menengah Pakaian Jadi di Kota Semarang. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, Vol.33(1), 140–148.
- Suryawan, I. K. I., & Agung, I. G. N. S. (2018). Pengaruh Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Individual dengan Insentif Sebagai Variabel Pemoderasi Pada LPD. *E-Jurnal Akuntansi*, 23, 871–897.
- Umiyati, H. (2021). *POPULASI DAN TEKNIK SAMPEL (Fenomena Pernikahan dibawah Umur Masyarakat 5 . 0 di Kota / Kabupaten X)*. *Jurnal Analisa* 9, 2–25.
- Yusuf, M., & Ichsan, R. N. (2019). Analisis Efektivitas Penggunaan Cadangan Devisa, Utang Luar Negeri dan Ekspor Terhadap Stabilitas Nilai Tukar. *Jurnal Penelitian Pendidikan Sosial Humaniora*, 4(2), 558.
- Zaini, Z., Hakim, M., & Abdullah, H. A. (2019). Pengaruh Budaya Kerja , Komitmen Pegawai dan Dukungan Organisasi Terhadap Produktifitas Kerja Pegawai Biro Administrasi Sekeretariat Daerah Provinsi DKI Jakarta. *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi*, 2(2), 188–200.