

Karya Ilmiah Milik Perpustakaan Universitas Katolik Darma Cendika. Hanya dipergunakan untuk keperluan pendidikan dan penelitian. Segala bentuk pelanggaran/plagiasi akan dituntut sesuai dengan undang-undang yang berlaku.



**PENGARUH DIKLAT, DUKUNGAN MANAJEMEN PUNCAK
DAN KEMAMPUAN TEKNIK PERSONAL TERHADAP
KINERJA SISTEM INFORMASI AKUNTANSI (SIA)
DI PT. PRAMONO IRINDO JAYA
SIDOARJO**

SKRIPSI



Oleh :

MARIA YUANITA SUGIHARTO

12126006

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS KATOLIK DARMA CENDIKA
SURABAYA
2016**

Karya Ilmiah Milik Perpustakaan Universitas Katolik Darma Cendika. Hanya dipergunakan untuk keperluan pendidikan dan penelitian. Segala bentuk pelanggaran/plagiasi akan dituntut sesuai dengan undang-undang yang berlaku.



**PENGARUH DIKLAT, DUKUNGAN MANAJEMEN PUNCAK
DAN KEMAMPUAN TEKNIK PERSONAL TERHADAP
KINERJA SISTEM INFORMASI AKUNTANSI (SIA)
DI PT. PRAMONO IRINDO JAYA
SIDOARJO**

SKRIPSI

**Sebagai Salah Satu Prasyarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi**



Oleh :

MARIA YUANITA SUGIHARTO

12126006

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS KATOLIK DARMA CENDIKA
SURABAYA
2016**

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Maria Yuanita Sugiharto

NPM : 12126006

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Akuntansi

Judul Skripsi :

PENGARUH DIKLAT, DUKUNGAN MANAJEMEN PUNCAK DAN
KEMAMPUAN TEKNIK PERSONAL TERHADAP
KINERJA SISTEM INFORMASI AKUNTANSI (SIA)
DI PT. PRAMONO IRINDO JAYA
SIDOARJO

Pembimbing :

Tanggal : 09/08/2016



(Dr. Wahyudiono., M.M.)

Mengetahui

Ketua Program Studi :

Tanggal, 09/08/2016



(Dra. Jeanne A. Wawolangi, MS.i., Ak, CA)

Karya Ilmiah Milik Perpustakaan Universitas Katolik Darma Cendika. Hanya dipergunakan untuk keperluan pendidikan dan penelitian. Segala bentuk pelanggaran/plagiasi akan dituntut sesuai dengan undang-undang yang berlaku.



LEMBAR PENGESAHAN

Skripsi yang di tulis oleh **Maria Yuanita Sugiharto** dengan NPM
12126006

Telah diuji pada 09 / 08 / 2016

Dinyatakan LULUS oleh :

Ketua Tim Penguji :



Dr. Wahyudiono., M.M.

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi,



Dra. Maria Widyastuti, M.M.

Ketua Program Studi,



Dra. Jeanne A. Wawolangi, MS.i., Ak, CA

Karya Ilmiah Milik Perpustakaan Universitas Katolik Darma Cendika. Hanya dipergunakan
untuk keperluan pendidikan dan penelitian. Segala bentuk pelanggaran/plagiasi akan
dituntut sesuai dengan undang-undang yang berlaku.



LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

PENGARUH DIKLAT, DUKUNGAN MANAJEMEN PUNCAK DAN
KEMAMPUAN TEKNIK PERSONAL TERHADAP
KINERJA SISTEM INFORMASI AKUNTANSI (SIA)
DI PT. PRAMONO IRINDO JAYA
SIDOARJO

Telah diuji dan dipertahankan dihadapan Tim penguji skripsi

Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Darma Cendika
Jurusan Akuntansi

Pada hari Selasa, Tanggal 09 Agustus 2016

Disusun Oleh :

Nama : Maria Yuanita Sugiharto

NPM : 12126006

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Akuntansi

Tim Penguji :

Nama

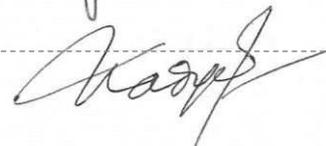
1. Dr. Wahyudiono., M.M.



2. Dra. Jeanne A. Wawolangi, MS.i., Ak, CA



3. Nadya Yuristanti, SE.M.M




SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertandatangan dibawah ini : Nama
 : Maria Yuanita Sugiharto Fakultas/Prodi :
 Ekonomi / Akuntansi Alamat Asli : Jl.
 Dinoyo Sekolahan I/42i No. Identitas :
 3578057101920001

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi dengan judul :

PENGARUH DIKLAT, DUKUNGAN MANAJEMEN PUNCAK DAN
 KEMAMPUAN TEKNIK PERSONAL TERHADAP
 KINERJA SISTEM INFORMASI AKUNTANSI (SIA)
 DI PT. PRAMONO IRINDO JAYA
 SIDOARJO

Adalah merupakan hasil karya saya sendiri yang belum pernah dipublikasikan baik secara keseluruhan maupun sebagian dalam bentuk jurnal, working paper atau bentuk lain yang dipublikasikan secara umum. Skripsi (Tugas Akhir) ini sepenuhnya merupakan karya intelektual saya dan seluruh sumber yang menjadi rujukan dalam karya ilmiah ini telah saya sebutkan sesuai kaidah akademik yang berlaku umum, termasuk para pihak yang telah memberikan kontribusi pemikiran pada isi, kecuali yang menyangkut ekspresi kalimat dan desain penulisan.

Apabila kemudian hari terbukti bahwa saya ternyata melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain seolah-olah hasil pemikiran saya sendiri, saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan yang berlaku di Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Darma Cendika termasuk pencabutan gelar kesarjanaan.

Demikian pernyataan ini saya nyatakan secara benar dengan penuh tanggung jawab dan integritas.

Surabaya, 09 Agustus 2016

Hormat saya,



 Maria Yuanita Sugiharto

Karya Ilmiah Milik Perpustakaan Universitas Katolik Darma Cendika. Hanya dipergunakan untuk keperluan pendidikan dan penelitian. Segala bentuk pelanggaran/plagiasi akan dituntut sesuai dengan undang-undang yang berlaku.



KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa atas rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian yang berjudul “Pengaruh Diklat, Manajemen Puncak dan Kemampuan Teknik Personal Terhadap Kinerja Sistem Informasi Akuntansi (SIA) di PT. Pramono Irindo Jaya Sidoarjo”. Skripsi ini merupakan syarat untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam meraih derajat sarjana ekonomi (S.E) program Strata satu (S-1) Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Darma Cendika Surabaya.

Selama penelitian dan penyusunan laporan penelitian dalam skripsi ini, penulis tidak luput dari banyak kendala. Kendala tersebut dapat diatasi penulis berkat adanya bantuan, bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak, oleh karena itu penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih sebesar-besarnya kepada:

1. Dr. Y. Budi Hermanto, M.M. selaku rektor Universitas Katolik Darma Cendika Surabaya.
2. Dra. Maria Widyastuti, M.M. selaku dekan Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Darma Cendika Surabaya.
3. Dra. Jeanne A. Wawolangi, Ms.i, Ak, CA selaku Ketua Program Studi Akuntansi Universitas Katolik Darma Cendika Surabaya.
4. Dr. Wahyudiono., M.M. selaku dosen pembimbing yang telah mengorbankan waktu, tenaga, pikiran untuk membimbing serta memberikan saran dalam menyelesaikan laporan skripsi ini.



5. Bapak / Ibu seluruh jajaran staff tata usaha Universitas Katolik Darma Cendika Surabaya.
6. Dra. Jeanne A. Wawolangi, Ms.i, Ak, CA selaku dosen penguji I (satu) yang sudah banyak membantu memberikan kritik dan saran terhadap skripsi penulis.
7. Nadya Yuristanti, SE. M.M. selaku dosen penguji II (dua) yang sudah banyak membantu memberikan masukan didalam perbaikan skripsi.
8. Kedua orang tua tercinta dan kakak yang telah berjasa memberikan dukungan baik moral maupun materil dan juga penyemangat selama menempuh Gelar Sarjana dan Penyusunan Skripsi.
9. Sahabat – sahabat fakultas ekonomi untuk semuanya yang telah membantu memberikan semangat dan dukungan penuh selama menempuh Gelar Sarjana dan penyusunan skripsi.

Penulis berharap skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca, serta mohon maaf apabila terdapat banyak kekurangan dan kesalahan dalam penelitian ini.

Surabaya, 09 Agustus 2016

Penulis



DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	ii
DAFTAR TABEL - - - - -	iii
DAFTAR GAMBAR	iv
DAFTAR LAMPIRAN	v
ABSTRAK	vi
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	8
1.3. Tujuan Penelitian - - - - -	9
1.4. Manfaat Penelitian	9
 BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1. Landasan Teori	
2.1.1. Sistem Informasi Akuntansi	10
2.1.2. Kinerja Sistem Informasi Akuntansi - - - - -	12
2.1.3. Pendidikan dan Pelatihan Pemakai	18
2.1.4. Dukungan Manajemen Puncak	23
2.1.5. Kemampuan Teknik Personal Pemakai Sistem Informasi Akuntansi	24
2.1.6. Hubungan Pendidikan Dan Pelatihan Pemakai dengan Kinerja Sistem Informasi Akuntansi	27
2.1.7. Hubungan Dukungan Manajemen Puncak dengan Kinerja Sistem Informasi Akuntansi	28
2.1.8. Hubungan Kemampuan Teknik Personal Pemakai Sistem Informasi Akuntansi dengan Kinerja Sistem Informasi Akuntansi	32
2.1.9 Hubungan Pendidikan Dan Pelatihan, Dukungan Manajemen Puncak, Kemampuan Teknik Personal Pemakai Sistem Informasi Akuntansi dengan Kinerja Sistem Informasi Akuntansi	33





2.2. Hasil Penelitian Terdahulu	33
2.3. Hipotesis Penelitian	36
2.4. Rerangka Konseptual	36

BAB III METODE PENELITIAN

3.1. Obyek Penelitian	38
3.2. Pendekatan Penelitian dan Sumber Data	
3.2.1. Pendekatan Penelitian	38
3.2.2. Sumber Data	39
3.3. Variabel Penelitian	39
3.4. Definisi Operasional Variabel dan Pengukurannya	
3.4.1. Definisi Operasional	40
3.4.2. Pengukuran Variabel	42
3.5. Populasi dan Sampel	
3.5.1. Populasi	43
3.5.2. Sampel	44
3.6. Pengujian Validitas dan Reliabilitas	
3.6.1. Uji Validitas	45
3.6.2. Uji Reliabilitas	45
3.7. Teknik Analisis Data dan Pengujian Hipotesis	
3.7.1. Uji Asumsi Klasik	46
3.7.2. Analisis Regresi Linier Berganda	48
3.7.3 Uji Hipotesis	49

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Obyek Penelitian	
4.1.1. Sejarah Perusahaan	51
4.1.2. Lokasi Perusahaan	51
4.1.3. Struktur Organisasi	53
4.1.4. Tenaga Kerja Perusahaan	57
4.1.5. Kesejahteraan Tenaga Kerja	58

4.2. Deskripsi Hasil Penelitian	
4.2.1. Deskripsi Karakteristik Responden	59
4.2.2. Tabulasi Jawaban Responden Terhadap Pendidikan dan Pelatihan Pemakai (X ₁)	61
4.2.3. Tabulasi Jawaban Responden Terhadap Dukungan Manajemen Puncak (X ₂)	62
4.2.4. Tabulasi Jawaban Responden Terhadap Kemampuan Teknik Personal Pemakai SIA (X ₃)	63
4.2.5. Tabulasi Jawaban Responden Terhadap Kinerja SIA (Y) ..	64
4.3. Analisis Data	
4.3.1. Pengujian Validitas dan Reabilitas	66
4.3.2. Uji Asumsi Klasik / BLUE (<i>Best Linear Unbiased-Estimator</i>)	69
4.3.3. Analisis Model dan Pengujian Hipotesa	
4.3.3.1. Uji Regresi Linier Berganda	72
4.3.4. Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R ²)	74
4.3.5. Uji Hipotesis	75
4.4. Pembahasan	
4.4.1. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Pemakai (X ₁), Dukungan Manajemen Puncak (X ₂) dan Kemampuan Teknik Personal Pemakai SIA (X ₃) Secara Simultan Terhadap Kinerja SIA (Y).....	80
4.4.2. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Pemakai (X ₁) Secara Parsial Terhadap Kinerja SIA (Y)	81
4.4.3. Pengaruh Dukungan Manajemen Puncak (X ₂) Terhadap Kinerja SIA (Y)	82
4.4.4. Pengaruh Kemampuan Teknik Personal Pemakai SIA (X ₃) Terhadap Kinerja SIA (Y)	83





Karya Ilmiah Milik Perpustakaan Universitas Katolik Darma Cendika. Hanya dipergunakan untuk keperluan pendidikan dan penelitian. Segala bentuk pelanggaran/plagiasi akan dituntut sesuai dengan undang-undang yang berlaku.

BAB V PENUTUP

5.1. Kesimpulan	85
5.2. Saran	85

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Skala Pengukuran Data	43
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	59
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	60
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	60
Tabel 4.4 Tabulasi Jawaban Responden Pada Variabel Pendidikan dan Pelatihan Pemakai (X_1)	61
Tabel 4.5 Tabulasi Jawaban Responden Pada Variabel Dukungan Manajemen Puncak (X_2)	62
Tabel 4.6 Tabulasi Jawaban Responden Pada Variabel Kemampuan Teknik Personal Pemakai SIA (X_3)	64
Tabel 4.7 Tabulasi Jawaban Responden Pada Variabel Kinerja SIA (Y)	65
Tabel 4.8 Uji Validitas Variabel Pendidikan dan Pelatihan Pemakai (X_1)	66
Tabel 4.9 Uji Validitas Variabel Dukungan Manajemen Puncak (X_2)	67
Tabel 4.10 Uji Validitas Variabel Kemampuan Teknik Personal Pemakai SIA (X_3)	67
Tabel 4.11 Uji Validitas Variabel Kinerja SIA (Y)	68
Tabel 4.12 Uji Reliabilitas	68
Tabel 4.13 Uji Normalitas	69
Tabel 4.14 Uji Multikolinearitas	70
Tabel 4.15 Uji Heterokedastisitas	71
Tabel 4.16 Koefisien Regresi Berganda	72
Tabel 4.17 Koefisien Korelasi Berganda (R) dan Determinasi Berganda (R^2) ..	74
Tabel 4.18 Uji Simultan (Uji F)	76
Tabel 4.19 Uji Parsial (Uji T)	77



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Rerangka Konseptual	37
Gambar 4.1 Struktur Organisasi	53

Karya Ilmiah Milik Perpustakaan Universitas Katolik Darma Cendika. Hanya dipergunakan untuk keperluan pendidikan dan penelitian. Segala bentuk pelanggaran/plagiasi akan dituntut sesuai dengan undang-undang yang berlaku.



ABSTRAK

Oleh :
MARIA YUANITA SUGIHARTO

Perkembangan teknologi komunikasi saat ini berpengaruh pada perkembangan pengolahan data. Untuk meningkatkan kualitas atau kemampuan-kemampuan pegawainya tersebut, dapat dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan. Manajemen puncak juga memiliki kekuatan dan pengaruh untuk mensosialisasikan pengembangan sistem informasi akuntansi yang memungkinkan karyawan untuk terlibat dalam setiap tahap pengembangan sistem informasi akuntansi dan ini akan berpengaruh terhadap kepuasan pemakai. Apabila pengembangan sistem informasi akuntansi telah sesuai dengan keinginan mereka maka hal ini akan mengakibatkan pengaruh yang positif terhadap kemajuan perusahaan. Oleh karena itu diperlukan kinerja sistem informasi akuntansi yang bagus dalam membantu terlaksananya fungsi-fungsi manajemen seperti perencanaan, pengendalian, pengarahan dan pengawasan. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh DIKLAT, Manajemen Puncak dan Kemampuan Teknik Personal terhadap kinerja Sistem Informasi Akuntansi terhadap kinerja Sistem Informasi Akuntansi. Metode yang digunakan untuk menentukan sampel adalah sensus. Jumlah responden yang dijadikan sampel berjumlah 30 Orang, pengumpulan dilakukan dengan kuisioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh DIKLAT, Manajemen Puncak dan Kemampuan Teknik Personal berpengaruh positif pada kinerja Sistem Informasi Akuntansi yang ada di perusahaan.

Kata Kunci : *Pengaruh DIKLAT, Manajemen Puncak, Kemampuan Teknik Personal, kinerja Sistem Informasi Akuntansi.*



ABSTRACT

by:

MARIA YUANITA SUGIHARTO

The development of communication technology affect the development of data processing. To improve the quality of its employees or abilities, can be done through education and training. Top management also has the power and influence to promote the development of accounting information system that allows employees to be involved in every stage of the development of accounting information systems, and this will affect user satisfaction. If the accounting information system development in accordance with their wishes, this will result in a positive effect on the company's progress. It is therefore necessary accounting information system performance good in helping the implementation of management functions such as planning, control, direction and supervision. This study aimed to examine the effect of education and training, and the ability of the Top Management on the performance Techniques Personal Accounting Information Systems on the performance of Accounting Information Systems. The method used to determine the sample is census. The number of respondents were sampled totaling 30 people, collecting is done by questionnaire. Data analysis technique used is multiple linear regression. The results showed that the influence of education and training, the Top Management and Engineering Capabilities Personal positive effect on the performance of Accounting Information Systems in the company.

Keywords : *Influence of education and training, the Top Management, Personal Capability Engineering, Accounting Information Systems performance.*





BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Perkembangan teknologi berkembang sangat pesat termasuk di bidang komunikasi. Salah satu pengaruh dari teknologi komunikasi adalah perkembangan pengolahan data. Sistem informasi terus mengalami perubahan sehingga diperlukan penyesuaian setiap waktu. Penyesuaian dilakukan jika timbul masalah atau jika ada kebutuhan baru.

Kriteria utama informasi akuntansi adalah harus berguna untuk pengambilan keputusan. Agar dapat berguna, informasi harus mempunyai dua sifat utama yaitu relevan dan dapat dipercaya (*reliability*). Agar informasi itu relevan, ada tiga sifat yang harus dipenuhi yaitu mempunyai nilai prediksi, mempunyai nilai umpan balik (*feed back value*) dan tepat waktu. Informasi yang dapat dipercaya mempunyai tiga sifat yaitu dapat diperiksa (*verifiability*), netral dan menyajikan yang seharusnya. Di samping dua sifat utama, relevan dan dapat dipercaya, informasi akuntansi juga mempunyai dua sifat sekunder yaitu dapat dibandingkan dan konsisten.

Sistem informasi yang dikembangkan harus mampu memenuhi kebutuhan akan informasi yang bervariasi, jika informasi yang dihasilkan tidak sesuai dengan kebutuhan pemakai maka pengembangan sistem informasi tersebut akan sia-sia. Sebaliknya jika sistem informasi yang



dihasilkan sesuai dengan kebutuhan pemakai, maka pemakai akan merasa kebutuhannya akan informasi yang berkualitas dapat terpenuhi, dan dengan informasi yang berkualitas tersebut pihak manajemen mampu menjalankan tugasnya dalam hal pengambilan keputusan-keputusan penting yang berkenaan dengan pencapaian tujuan perusahaan. Jika hal ini dapat tercapai maka bisa dikatakan bahwa tujuan dari pengembangan sistem informasi tersebut dapat tercapai pula. Dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa salah satu indikator keberhasilan pengembangan sistem informasi adalah kepuasan pemakai (*users*).

Kemampuan teknik personal pemakai sistem informasi akuntansi, merupakan pengalaman dari responden dalam menggunakan SIA yang sekarang dan sistem lainnya. Pengembangan sistem informasi akuntansi menjadi suatu hal yang sangat penting. Perkembangan dunia usaha saat ini sudah berkembang pesat di bidang industri dagang, maupun jasa, telah menimbulkan berbagai macam masalah yang dihadapi dan harus dipecahkan. Dalam hal ini sangat dibutuhkan kemampuan teknik personal yang bagus dalam mengelola serta menjalankan perusahaan seefektif mungkin agar dapat bertahan dalam persaingan dunia usaha, lebih - lebih dalam menghadapi era globalisasi dewasa ini.

Kemampuan merujuk ke suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Itulah pengertian dewasa ini akan apa yang dapat dilakukan seorang. (Robbins, 2012:46)



Fungsi sistem informasi akuntansi dalam suatu organisasi adalah sebagai alat bantu pencapaian tujuan melalui penyediaan informasi. Peranan teknologi dalam suatu sistem informasi akuntansi, pada intinya sebagai pengganti tenaga kerja manusia, dan manusia sebagai penentu keputusan. Suatu bentuk sistem informasi akuntansi yang ideal adalah suatu lingkungan kerja dimana mesin-mesin pengolah informasi yang berteknologi tinggi mampu menghasilkan informasi yang dibutuhkan sebagai pertimbangan manajemen puncak untuk mengambil keputusan-keputusan yang tepat. Keberhasilan pengembangan sistem informasi akuntansi tidak hanya ditentukan oleh bagaimana sistem informasi akuntansi tersebut dapat memproses informasi dengan baik. Karena walaupun secara teknis sistem tersebut brilliant belum dapat dikatakan berhasil, jika pemakai sistem tidak dapat menerimanya atau bahkan menurunkan semangat kerja pemakainya.

Untuk menciptakan sumber daya manusia aparatur yang memiliki kompetensi diperlukan peningkatan mutu profesionalisme kerja. Oleh sebab itu, perusahaan harus dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusianya. Untuk meningkatkan kualitas atau kemampuan-kemampuan pegawainya tersebut, dapat dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan. Pengembangan karyawan sangat diperlukan dalam sebuah perusahaan, karena dengan adanya program tersebut dapat membantu meningkatkan kemampuan dan keterampilan pegawai. Pentingnya pendidikan dan pelatihan bukanlah semata-mata bagi karyawan yang bersangkutan, tetapi



juga keuntungan organisasi. Karena dengan meningkatnya kemampuan atau keterampilan para karyawan, dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Produktivitas kerja meningkat berarti perusahaan yang bersangkutan akan memperoleh keuntungan yang lebih baik.. Pendidikan dan pelatihan juga merupakan upaya untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian karyawan. Oleh karena itu setiap organisasi atau instansi yang ingin berkembang, pendidikan dan pelatihan pegawainya harus memperoleh perhatian yang lebih besar sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawainya tersebut.

Pendidikan merupakan proses pemberian pengetahuan dan keahlian yang bersifat lebih teoritis daripada praktis, sedangkan pelatihan lebih bersifat penerapan segera daripada pengetahuan dan keahlian. Dapat disimpulkan pendidikan dan pelatihan merupakan proses penyelenggaraan belajar dan mengajar dalam rangka meningkatkan kemampuan karyawan.

Setiap perusahaan merupakan tempat berkumpulnya berbagai jenis informasi yang mempengaruhi manajemen. Termasuk PT. Pramono Irindo Jaya Sidoarjo memiliki sistem informasi akuntansi untuk manajemen. Karena itu manajemen puncak memegang peranan penting dalam setiap tahap siklus pengembangan sistem informasi akuntansi yang meliputi perencanaan, perancangan dan implementasi.

Manajemen puncak juga memiliki kekuatan dan pengaruh untuk mensosialisasikan pengembangan sistem informasi akuntansi yang memungkinkan karyawan untuk terlibat dalam setiap tahap pengembangan



sistem informasi akuntansi dan ini akan berpengaruh terhadap kepuasan pemakai. Apabila pengembangan sistem informasi akuntansi telah sesuai dengan keinginan mereka maka, hal ini akan mengakibatkan pengaruh yang positif terhadap kemajuan perusahaan. Selain partisipasi karyawan, dalam pengembangan sistem informasi akuntansi akan meningkat dengan adanya dukungan manajemen puncak.

Dukungan manajemen puncak meliputi penyusunan sasaran dan penelitian tujuan, mengevaluasi usulan proyek pengembangan sistem informasi, mendefinisikan informasi dan pemrosesan yang dibutuhkan, melakukan review program dan rencana pengembangan sistem informasi. (Choe, 2011: 217).

PT. Pramono Irindo Jaya Sidoarjo merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang Aksesoris Garmen, khususnya produksi kancing baju. PT. Pramono Irindo Jaya beralamatkan di Jl. Sukodono Ds. Kebaon Anom, Gedangan-Sidoarjo. Salah satu masalah yang dihadapi oleh PT. Pramono Irindo Jaya Sidoarjo saat ini adalah berkaitan dengan kinerja sistem informasi akuntansi dalam perusahaan, yang mana mayoritas karyawan tidak mengerti cara mengoperasikan sistem tersebut sehingga kinerja tidak maksimal, sistem informasi yang ada tidak sesuai dengan sistem yang beroperasi di perusahaan, biaya yang dikeluarkan untuk pembuatan sistem informasi lebih besar dari daripada manfaat yang didapat, sistem yang dibuat tidak sesuai dengan ukuran perusahaan dilihat dari operasi perusahaan tersebut sehingga perusahaan mengalami kerugian



karena biaya yang dikeluarkan terlalu besar dimana dengan sistem informasi yang sederhana juga dapat memenuhi kebutuhan sistem informasi perusahaan.

PT. Pramono Irindo Jaya Sidoarjo pada saat ini masih menggunakan program yang lama sehingga tidak terbaca pada operasional windows saat ini, bahkan masih banyak yang menggunakan perhitungan manual, sehingga antar bagian dalam PT. Pramono Irindo Jaya Sidoarjo tidak mampu langsung berhubungan satu sama lain, sehingga koreksi dalam perusahaan tidak dapat langsung dilakukan, dan jika terjadi kesalahan, maka koreksi akan dilakukan pada hari berikutnya. Keterlambatan informasi akuntansi tersebut mampu memberikan dampak pada kurang maksimalnya pekerjaan antar bagian dalam perusahaan tersebut.

Salah satu masalah yang dihadapi oleh PT. Pramono Irindo Jaya Sidoarjo saat ini adalah akibat buruknya pelaksanaan SIA di perusahaan adalah semakin menurunnya laba perusahaan. Laba di PT. Pramono Irindo Jaya Sidoarjo selama 4 tahun yaitu mulai tahun 2012 - 2015 cenderung mengalami penurunan. Fenomena penurunan laba di PT. Pramono Irindo Jaya Sidoarjo merupakan dampak dari buruknya kinerja SIA dalam perusahaan.

Pengukuran kinerja pada PT. Pramono Irindo Jaya Sidoarjo yang merupakan perusahaan yang memproduksi kancing, dilakukan dengan melakukan evaluasi hasil kerja karyawan yang dilakukan oleh atasan



(*supervisor*) setiap hari, sehingga atasan (*supervisor*) tersebut dapat memastikan apakah setiap karyawan atau kelompok karyawan telah menyelesaikan tugasnya dengan baik sesuai yang ditargetkan oleh perusahaan. Pengawasan dari atasan (*supervisor*) setiap hari pada karyawan ditujukan untuk mengetahui dengan pasti hasil kerja dari masing- masing karyawan atau kelompok karyawan, sehingga tidak ada alasan karyawan untuk bersantai dan tidak serius dalam bekerja.

Oleh karena itu diperlukan kinerja sistem informasi akuntansi yang bagus dalam dalam membantu terlaksananya fungsi-fungsi manajemen seperti perencanaan, pengendalian, pengarahan dan pengawasan.

Berdasarkan permasalahan tersebut di atas menunjukkan bahwa kinerja SIA perusahaan yang merupakan dampak keluaran yang dihasilkan terhadap nilai pencapaian sasaran dalam suatu perusahaan dalam 3 tahun terakhir masih kurang.

Pengembangan sistem yang dilakukan oleh PT. Pramono Irindo Jaya Sidoarjo terjadi permasalahan pada keterlibatan pengguna sistem informasi (bagian administrasi dan keuangan) yang minimum dalam pengembangan sistem informasi, diakibatkan karena banyaknya tugas pekerjaan yang harus diselesaikan. Walaupun dukungan dari manajemen puncak dalam pengembangan sistem sangat baik, akan tetapi dukungan yang diberikan masih belum membuat keterlibatan dari pengguna sistem informasi tersebut dalam memberikan informasi yang tepat waktu dan



akurat, dan hal ini akan berakibat pada kepuasan pemakai informasi sehingga informasi yang diterima belum memenuhi harapan pemakai.

Berdasarkan latar belakang tersebut diatas peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul dari penelitian ini adalah “Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan, Dukungan Manajemen Puncak, dan Kemampuan Teknik Personal Terhadap Kinerja Sistem Informasi Akuntansi Di PT. Pramono Irindo Jaya Sidoarjo”.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka permasalahan dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah pendidikan dan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja sistem informasi akuntansi di PT. Pramono Irindo Jaya Sidoarjo?
2. Apakah dukungan manajemen puncak berpengaruh terhadap kinerja sistem informasi akuntansi di PT. Pramono Irindo Jaya Sidoarjo?
3. Apakah kemampuan teknik personal sistem informasi berpengaruh terhadap kinerja sistem informasi akuntansi di PT. Pramono Irindo Jaya Sidoarjo?

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian dapat dirumuskan adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengkaji pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja sistem informasi akuntansi di PT. Pramono Irindo Jaya Sidoarjo



2. Untuk mengkaji pengaruh dukungan manajemen puncak terhadap kinerja sistem informasi akuntansi di PT. Pramono Irindo Jaya Sidoarjo
3. Untuk mengkaji pengaruh kemampuan teknik personal terhadap kinerja sistem informasi akuntansi di PT. Pramono Irindo Jaya Sidoarjo

1.4. Manfaat Penelitian

Sebagaimana layaknya karya ilmiah ini, hasil yang diperoleh diharapkan dapat memberikan manfaat bagi semua pihak yang berkepentingan dan berhubungan dengan obyek penelitian antara lain :

1. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis merupakan hasil penelitian dalam rangka pengembangan ilmu pengetahuan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai tambahan perbendaharaan referensi bagi peneliti- peneliti lain di bidang yang berkaitan di masa yang akan datang.

2. Manfaat Praktis

Manfaat praktis merupakan hasil penelitian bagi atau praktik pada umumnya, terutama berkaitan dengan alternatif pemecahan masalah yang mungkin dapat diambil. Hasil penelitian diharapkan dapat memberi manfaat bagi PT. Pramono Irindo Jaya Sidoarjo untuk kedepannya yang lebih baik.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Sistem Informasi Akuntansi

Sistem informasi menurut Halim (2010:83) adalah suatu sistem didalam suatu organisasi yang mempertemukan kebutuhan pengolahan transaksi harian, mendukung operasi bersifat manajerial dan kegiatan strategi dari suatu organisasi yang menyediakan kepada pihak luar tertentu dengan laporan yang diperlukan.

Wilkinson (2013:4) bahwa sistem informasi adalah suatu kerangka kerja yang terdiri dari sumber daya (manusia, komputer) yang dikoordinasikan untuk mengubah input (data) menjadi output (informasi), dengan tujuan untuk mencapai sasaran dari suatu organisasi.

Berdasarkan pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa sistem informasi adalah suatu sistem yang menyediakan informasi untuk manajemen dalam mengambil keputusan dan juga untuk menjalankan operasional perusahaan, yang mana sistem tersebut merupakan kombinasi dari orang-orang dan teknologi informasi dan prosedur-prosedur yang terorganisasi.

Beberapa definisi sistem informasi akuntansi menurut beberapa pakar dapat diuraikan dalam Halim (2010:326) sebagai berikut :



Menurut Bodnar, Sistem Informasi Akuntansi (SIA) adalah kumpulan dari sumberdaya-sumberdaya seperti orang-orang dan peralatan, dirancang untuk mengubah data ekonomi ke dalam informasi yang berguna.

Menurut Cushing, Sistem Informasi Akuntansi (SIA) didefinisikan sebagai kumpulan dari manusia dan sumberdaya-sumberdaya modal dalam suatu organisasi yang bertanggung jawab untuk menyediakan informasi keuangan dan juga informasi yang didapat dari pengumpulan dan pengolahan data transaksi.

Menurut Nash dan Roberts, Sistem Informasi Akuntansi (SIA) adalah suatu subsistem dari sistem informasi bisnis yang dihubungkan dengan tipe suatu informasi dan pengolahan informasi yang termasuk di dalam bagian fungsi akuntansi.

Menurut Moscovice dan Simkin, Sistem Informasi Akuntansi (SIA) adalah suatu komponen organisasi yang mengumpulkan, mengklasifikasikan, memproses, menganalisis, mengkomunikasikan informasi pengambilan keputusan dengan orientasi finansial yang relevan bagi pihak-pihak luar dan pihak-pihak dalam perusahaan (secara prinsip adalah manajemen).

Menurut Murdick, dkk, Sistem Informasi Akuntansi (SIA) adalah kumpulan kegiatan-kegiatan dari organisasi yang bertanggung jawab untuk menyediakan informasi keuangan dan informasi yang didapatkan dari transaksi data untuk tujuan pelaporan internal kepada manajer untuk



digunakan dalam pengendalian dan perencanaan sekarang dan operasi masa depan serta pelaporan eksternal kepada pemegang saham, pemerintah dan pihak luar lainnya.

Menurut Wilkinson, Sistem Informasi Akuntansi (SIA) adalah sistem informasi formal yang mengumpulkan, memproses dan menyimpan data serta menyediakan laporan formal yang dibutuhkan.

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa sistem informasi akuntansi adalah sekumpulan sumber daya (manusia, peralatan dan lain-lain) yang saling berkerjasama melaksanakan fungsi-fungsi akuntansi (mengakumulasi, mengklasifikasi, memproses, menganalisa dan melaporkan transaksi keuangan), sehingga menghasilkan informasi akuntansi yang kemudian disajikan kepada pihak-pihak yang membutuhkannya baik internal maupun eksternal sesuai dengan kebutuhan masing-masing.

2.1.2. Kinerja Sistem Informasi Akuntansi

Menurut Soegiharto (2011:52) Kinerja sebuah Sistem Informasi Akuntansi (SIA) dapat diukur dari dua persepsi yaitu kepuasan pemakai atas pemakaian Sistem Informasi Akuntansi dan pemakaian sistem itu sendiri oleh para karyawan pada departemen Akuntansi, Keuangan dan Perpajakan dalam membantu menyelesaikan pekerjaan mereka untuk mengelolah data-data keuangan menjadi informasi akuntansi.



Menurut Mulyadi (2013:1) akuntansi manajemen sebagai salah satu tipe informasi dan akuntansi manajemen sebagai salah satu tipe pengolahan data akuntansi. Sebagai salah satu tipe informasi akuntansi manajemen merupakan tipe informasi kuantitatif yang menggunakan uang sebagai satuan ukuran yang digunakan untuk membantu manajemen dalam pelaksanaan pengelolaan perusahaan. Sebagai salah satu tipe informasi, akuntansi manajemen merupakan suatu sistem pengolahan keuangan yang digunakan untuk menghasilkan informasi keuangan yang merupakan keluaran yang dihasilkan oleh tipe akuntansi manajemen yang dimanfaatkan terutama oleh pemakai intern organisasi. Sebagai salah satu tipe pengolahan data akuntansi manajemen merupakan salah satu sistem pengolahan informasi keuangan yang digunakan untuk menghasilkan informasi keuangan bagi kepentingan pemakai internal organisasi.

1. Kepuasan Pemakai Sistem Informasi Akuntansi

Setelah memakai sistem informasi akuntansi, maka pemakai akan mengalami kepuasan atau ketidakpuasan. Sedangkan kepuasan itu sendiri bersifat relatif. Menurut Engel (2010:210) kepuasan pemakai adalah sebagai evaluasi pasca konsumsi bahwa suatu alternatif yang dipilih setidaknya memenuhi atau melebihi harapan atau secara singkatnya alternatif tersebut setidaknya bekerja sebaik yang anda harapkan.

Demikian halnya dengan Soegiharto (2011:57) mengemukakan ketika sebuah sistem informasi diperlukan, penggunaan sistem akan



menjadi kurang dan kesuksesan manajemen dengan sistem informasi dapat menentukan kepuasan pemakai sistem informasi keuangan.

Seperti yang telah dikemukakan diatas, mendefinisikan dan mengukur kepuasan pemakai sangatlah sulit akan tetapi ada cara-cara bahwa perusahaan dapat mengukur seberapa baik sistem informasi akuntansi perusahaan dapat memuaskan para pemakainnya.

Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan pemakai adalah kondisi emosional pemakai yang menunjukkan sejauh mana pemakai percaya pada sistem informasi yang dikembangkan sehingga terjadi titik temu antara informasi yang dihasilkan oleh sistem informasi akuntansi dengan informasi yang diharapkan dan dibutuhkan oleh pemakai.

2. Pemakaian Sistem Informasi Akuntansi

Informasi keuangan digunakan baik oleh para manajer, maupun pihak eksternal perusahaan. Informasi keuangan untuk pihak luar (*eksternal*) disajikan dalam laporan keuangan yang terdiri dari neraca, laporan laba rugi dan laporan perubahan posisi keuangan. Pihak luar yang menggunakan laporan keuangan meliputi pemegang saham, kreditur, badan pemerintah, dan masyarakat umum. Pihak-pihak tersebut memiliki kepentingan yang berbeda-beda, informasi tersebut jarang dibuat khusus untuk pemakai tertentu. Informasi yang disajikan disusun berdasarkan aturan dasar yang dinamakan prinsip akuntansi yang lazim. Prinsip



akuntansi tersebut dipakai untuk menyusun laporan keuangan. Laporan keuangan untuk pihak luar menyajikan suatu gambaran menyeluruh mengenai kondisi keuangan dan hasil usaha suatu organisasi.

Menurut Simamora (2010:6) pihak-pihak yang membutuhkan sistem informasi akuntansi terdiri atas berbagai kalangan. Pada umumnya para pemakai laporan keuangan dapat dibagi kedalam dua golongan antara lain para pemakai internal dan para pemakai eksternal.

a. Pemakai Internal

Para manajer dan staf internal dari berbagai entitas bisnis. Manajer-manajer perusahaan memakai informasi akuntansi untuk menetapkan sasaran bagi organisasinya, untuk mengevaluasi kemajuan terhadap sasaran-sasaran tersebut dan mengambil tindakan korektif manakala dibutuhkan.

b. Pemakai Eksternal

- 1) Para pemilik Perusahaan (*owners*) telah menanamkan dana mereka yang berharga kedalam sebuah organisasi bisnis. Orang-orang ini menghendaki wawasan tentang keinginan pendapatan dimasa lalu, kemungkinan pertumbuhan pada waktu yang akan datang dan prospek arus kas.
- 2) Para karyawan biasanya berkepentingan dengan penilaian posisi finansial perusahaan mereka guna menunjukkan suatu indikasi keselamatan pekerjaan mereka. Selain itu, kalangan karyawan juga berminat pada informasi yang memungkinkan mereka menilai



- kemampuan perusahaan dalam memberikan balas jasa, tunjangan pensiun dan keselamatan kerja.
- 3) Para investor memasok dana yang dibutuhkan untuk memulai kegiatan usaha. Untuk memutuskan apakah akan membantu permodalan suatu perusahaan, pemodal-pemodal potensial biasanya mengevaluasi besarnya pendapatan yang diperkirakan dapat diperoleh dari investasi mereka.
 - 4) Kreditor adalah pihak yang menyediakan barang-barang, jasa-jasa dan sumberdaya keuangan bagi perusahaan baik dengan memberikan kredit usaha, maupun memberikan pinjaman. Kreditor berminat untuk mengetahui kesanggupan suatu perusahaan melunasi kewajiban-kewajibannya secara tepat waktu dan terjadwal.
 - 5) Badan Pemerintah membutuhkan informasi dalam upayanya mengatur kegiatan-kegiatan perusahaan dan sebagai dasar untukn menyusun statistik pendapatan nasional dan statistik lainnya. Pemerintah pusat maupun daerah menarik pajak dari perusahaan-perusahaan. Besarnya pajak terutang yang harus dibayar tentunya ditetapkan berdasarkan angka yang tertera dalam laporan keuangan.
 - 6) Organisasi nirlaba (*nonprofit organization*) seperti yayasan pendidikan, rumah sakit, panti asuhan, memakai informasi akuntansi untuk merencanakan dan mengolah aktifitas-



aktifitasnya. Mereka ini perlu pula menyusun anggaran, menggaji pegawainya, membeli peralatan dan semuanya itu membutuhkan informasi akuntansi.

7) Masyarakat umum seringkali tergantung pada informasi keuangan yang dirangkum dalam laporan-laporan keuangan untuk mengevaluasi tindakan-tindakan perusahaan besar di Indonesia. Masyarakat memakai banyak informasi financial dalam menilai keberadaan ekonomi perusahaan-perusahaan di tengah masyarakat. Sedangkan secara singkatnya menurut Rahman dan Halladay (2013:14) dalam suatu perusahaan ada dua macam pemakai sistem informasi akuntansi, yaitu :

- a. Pemakai Internal adalah pemakai yang bekerja untuk organisasi (perusahaan). Mereka biasanya memiliki tanggungjawab dalam fungsi manajerial atau fungsi pengawasan (*supervisor*) contoh dari pemakai internal antara lain : manajer pembelian, mandor produksi dan manajer divisi.
- b. Pemakai Eksternal merupakan pemakai yang berada di luar lingkungan organisasi (perusahaan) contoh dari pemakai eksternal adalah pemegang saham, pemerintah dan bank.

Kinerja sebuah Sistem Informasi Akuntansi dapat diukur dari dua persepsi yaitu kepuasan pemakai atas pemakaian Sistem Informasi Akuntansi dan pemakaian sistem itu sendiri. Kinerja tersebut dapat



dipengaruhi oleh faktor-faktor yang meliputi pendidikan dan pelatihan, dukungan manajemen puncak, dan kemampuan teknik personal pemakai sistem informasi (Soegiharto, 2011:16).

2.1.3. Pendidikan dan Pelatihan Pemakai

Sebuah program pendidikan dan pelatihan yang diadakan untuk memberikan atau meningkatkan kemampuan dan pemahaman pemakai terhadap sistem informasi akuntansi yang digunakan untuk pemakai tersebut, membuatnya menjadi lebih puas dan akan menggunakan sistem yang telah dikuasai dengan baik. Sejalan dengan penelitian Jen (2002) yang berpendapat bahwa kinerja sistem informasi akuntansi akan lebih tinggi apabila program pendidikan dan pelatihan pemakai diperkenalkan. Meskipun para pemakai baru telah menjalani operasi yang komprehensif, mereka jarang melaksanakan pekerjaan dengan memuaskan. Mereka harus dilatih dan dikembangkan dalam bidang dan tugas-tugas tertentu. Begitu pula, para pemakai lama yang telah berpengalaman mungkin memerlukan latihan atau untuk mempelajari keterampilan-keterampilan baru yang akan meningkatkan prestasi kerja mereka.

Latihan mempunyai berbagai manfaat karier jangka panjang yang membantu karyawan untuk tanggung jawab yang lebih besar di masa yang akan datang. Program-program latihan tidak hanya penting bagi individu, tetapi juga organisasi dan hubungan manusiawi dalam kelompok kerja, dan bahkan para negara. Barangkali cara paling mudah untuk meringkas



manfaat-manfaat latihan adalah dengan menyadari sebagai investasi organisasi dalam sumber daya manusia. (Handoko, 2012:45)

Disamping pengeluaran untuk biaya latihan, organisasi harus membayar “harga” karena pemborosan, absensi, pekerjaan yang buruk, keluhan yang berkepanjangan dan perputaran tenaga kerja. Bagaimanapun juga, orang seharusnya tidak berhenti belajar setelah menamatkan sekolahnya (pendidikan formal), karena belajar adalah proses seumur hidup (*life long process*). Oleh karena itu, program latihan karyawan harus bersifat kontinyu dan dinamis.

Sebagian proses latihan, departemen personalia dan para manajer harus menilai kebutuhan, tujuan-tujuan atau sasaran program, isi dan prinsip-prinsip belajar. Uraian langkah-langkah yang harus diikuti sebelum kegiatan dimulai. Seperti yang ditunjukkan pada orang yang bertanggung jawab atas program latihan (biasanya instruktur atau “pelatih”) harus mengidentifikasi kebutuhan-kebutuhan karyawan dan organisasi agar dapat menentukan sasaran yang ingin dicapai. Setelah sasaran-sasaran ditetapkan, isi dan prinsip-prinsip diperhatikan. Meskipun proses belajar ditangani oleh para instruktur dalam departemen personalia atau para penyelia lini pertama, langkah-langkah pendahuluan ini harus dilakukan untuk mengembangkan suatu program yang efektif.

Pelatihan menurut Manullang (2010:45) dalam bukunya yang berjudul Manajemen Personalia memberikan pengertian pelatihan sebagai berikut: “Bila pendidikan hanya merupakan proses pemberian



pengetahuan dan keahlian yang bersifat lebih teoritis daripada praktis, sedangkan pelatihan lebih bersifat penerapan segera daripada pengetahuan dan keahlian. Jadi lebih bersifat praktis.”

Secara tegas Manullang membedakan pengertian pendidikan dan pelatihan, yaitu membedakannya dalam pengertian yang bersifat teoritis dan praktis juga akan membedakan metode apa yang akan digunakan, yaitu secara teoritis saja atau secara praktis saja atau kombinasi dari keduanya.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa pada prinsipnya pelatihan bertujuan untuk memberikan pengetahuan dan keahlian seseorang agar lebih mampu melaksanakan tugas-tugas baru atau untuk mengembangkan pelaksanaan tugas-tugas yang telah ada. Tugas-tugas baru yang dimaksud, tidak hanya terbatas pada jenis tugasnya, tetapi juga bisa mencakup peralatan atau mesin baru.

Dengan adanya pelatihan, maka seorang karyawan akan lebih mudah melaksanakan tugasnya. Adanya pelatihan menjamin tersedianya tenaga kerja yang mempunyai keahlian dan orang yang terdidik dan terlatih akan dapat menggunakan pikirannya secara kritis untuk memperbaiki kekurangan-kekurangannya dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Manfaat dari pelatihan adalah meningkatkan produktivitas, baik kuantitas / jumlah maupun kualitas/mutu. Tenaga kerja yang telah mengikuti program pelatihan diharapkan akan mempunyai tingkah laku yang baru sedemikian rupa sehingga produktivitasnya baik dari segi



jumlah maupun mutu dapat ditingkatkan. Apabila penyelenggaraan pelatihan sesuai dengan kebutuhan yang ada dalam organisasi/perusahaan, maka akan tercipta hubungan kerja yang harmonis dan semangat kerja yang meningkat. Seorang karyawan yang bekerja dengan penuh kepercayaan diri, dan dengan disadarinya kemauan dan kemampuan tersebut akan mengurangi beban pengawas untuk mengawasi kerjanya. Disamping itu pelatihan dapat membantu stabilitas karyawan. Stabilitas disini diartikan dalam kaitannya dengan penggantian karyawan yang tidak hadir/keluar, karena pelatihan juga dapat memotivasi karyawan untuk memberikan jasanya kepada organisasi/perusahaan dalam waktu yang lebih lama (loyalitas). Para karyawan akan berkembang lebih cepat dan lebih baik serta bekerja lebih efisien, apabila mereka sebelum mulai bekerja telah menerima pelatihan lebih dahulu dibawah pengawasan seorang instruktur/traner yang ahli. Trainer yang ahli tidak harus dari karyawan senior yang lebih berpengalaman, karena karyawan senior dan mungkin sangat berprestasi bagi perusahaan belum tentu dapat mengajarkannya kepada karyawan lain dan kebanyakan karyawan senior yang telah ahli bertendensi hanya mampu menerapkan keahliannya bagi dirinya sendiri. Oleh sebab itu, sebaiknya trainer dipilih dari orang-orang yang mampu menjadi seorang trainer/pengajar bukan sekedar orang yang ahli dibidangnya.

Para karyawan harus dididk secara sistematis, jika perusahaan ingin agar mereka dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik. Tidak



menjadi soal betapa telitinya mereka diseleksi dan betapa banyak bakat yang mereka miliki terhadap kerjanya, latihan secara sistematis adalah perlu jika mereka diinginkan untuk mencapai cara terbaik dalam melaksanakan pekerjaan.

Manullang (2010:47) lebih lanjut memberikan batasan tentang manfaat nyata yang dapat diperoleh dengan adanya program pelatihan yang dilaksanakan oleh organisasi / perusahaan terhadap karyawannya, yaitu sebagai berikut:

- a) Meningkatkan rasa puas karyawan.
- b) Pengurangan penborosan.
- c) Mengurangi ketidakhadiran dan turn over karyawan.
- d) Memperbaiki metode dan sistem kerja.
- e) Menaikkan tingkat penghasilan.
- f) Mengurangi biaya-biaya lembur.
- g) Mengurangi biaya pemeliharaan mesin-mesin.
- h) Mengurangi keluhan-keluhan karyawan.
- i) Mengurangi kecelakaan kerja.
- j) Memperbaiki komunikasi.
- k) Meningkatkan pengetahuan karyawan
- l) Memperbaiki moral karyawan.
- m) Menimbulkan kerja sama yang lebih baik.

Itulah berbagai manfaat dari pelatihan. Namun tidaklah berarti bahwa semua tujuan tersebut akan dapat dicapai dengan satu jenis



pelatihan saja dan tentunya tujuan berbagai macam pelatihan itu berbeda antara yang satu dengan yang lain. Maka dari itu bila suatu pelatihan akan dilaksanakan, terlebih dahulu harus ditetapkan manfaat apa saja yang hendak dicapai serta jenis pelatihan mana yang akan digunakan.

Salah satu tujuan diadakannya pelatihan adalah untuk menjamin kestabilan kerja. Karenanya banyaknya pekerja yang telah mengikuti pelatihan meninggalkan perusahaan untuk pindah bekerja di perusahaan lain menunjukkan tidak terdapatnya stabilisasi kerja atau dapat dikatakan cara pelatihan yang digunakan tidak efektif (*reduction of labour turnover*). Tetapi pada kenyataannya semakin baik program pelatihan yang dipakai perusahaan, semakin tinggi tingkat *labour turnover*.

2.1.4. Dukungan Manajemen Puncak

Manajemen puncak memegang peranan penting dalam setiap siklus pengembangan sistem (*system development life cycle*) yang meliputi : perencanaan, perancangan dan implementasi. Dukungan manajemen puncak meliputi penyusunan sasaran dan penelitian tujuan, mengevaluasi usulan proyek pengembangan sistem informasi, mendefinisikan informasi dan pemrosesan yang dibutuhkan, melakukan review program dan rencana pengembangan sistem informasi (Choe, 2011: 217).

Dukungan dan keterlibatan manajemen puncak ini memegang peranan penting dalam keberhasilan implementasi sistem informasi. Dukungan tersebut penting tidak hanya untuk alokasi sumber daya yang



diperlukan untuk pengembangan tersebut, namun yang terpenting memberikan strong signal bagi karyawan bahwa perubahan yang dilakukan merupakan suatu yang penting.

Oleh karena itu keterlibatan pemakai dalam pengembangan sistem akan meningkat dengan adanya dukungan dari manajemen puncak sehingga dengan adanya keterlibatan pemakai ini kepuasan pengembangan atau sistem yang dikembangkan akan lebih besar.

2.1.5. Kemampuan Teknik Personal Pemakai Sistem Informasi Akuntansi

Dalam menggunakan juga ditimbulkan dan dipengaruhi oleh tingkat kemampuan yang dimiliki oleh setiap karyawan. Kemampuan tersebut diperlukan untuk menyelesaikan tugas-tugas dalam pekerjaan dan tanggung jawab karyawan tersebut.

Menurut Robbins (2011:83), kemampuan adalah kapasitas individual untuk melakukan tindakan-tindakan dalam melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan. Dengan kemampuan yang dimiliki karyawan diharapkan akan mendukung kegiatan karyawan yang juga akan mendukung kegiatan badan usaha, sehingga akan terasa wajar apabila badan usaha memberi harapan pada karyawan agar tujuan karyawan dalam bekerja dapat tercapai.

Hal-hal yang mempengaruhi kemampuan menurut Hasley dalam bukunya Kossen (2012:189), adalah kemampuan karyawan ditentukan oleh beberapa komponen, antara lain *knowledge*, *initiative* dan *attitude*.



Dari dua pendapat diatas dapat dikatakan bahwa kemampuan individu adalah kemampuan untuk melakukan berbagai macam aktivitas mental atau fisik.

Lebih lanjut Robbins (2012:46) mengatakan, kemampuan merujuk ke suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Itulah pengertian dewasa ini akan apa yang dapat dilakukan seorang. Seluruh kemampuan seorang individu pada hakekatnya tersusun dari dua perangkat faktor : kemampuan intelektual dan kemampuan fisik.

Kemampuan disebutkan terdiri dari kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang menunjukkan kemampuan berpikir yang dimiliki. Ada beberapa dimensi dari kemampuan intelektual menurut Robbins (2013:46), yaitu:

Intellectual ability, kemampuan dalam kemahiran berhitung, pemahaman verbal, membuat laporan, dan daya ingat karyawan, yang diukur melalui tugas menghitung mudah dikerjakan, perintah lisan atau tertulis yang diberikan atasan mudah dimengerti, pekerjaan laporan yang dibuat sesuai dengan yang diminta, pengalaman kerja berguna dalam mengerjakan tugas.

Physical ability, atau kemampuan fisik para karyawan untuk melakukan tugas yang membutuhkan stamina, ketangkasan, kekuatan dan ketrampilan yang sejenis, yang diukur melalui kondisi fisik memungkinkan untuk tugas lembur, pergerakan fisik dalam bekerja dapat dilakukan dengan cepat, mengerjakan tugas dalam posisi duduk yang lama



tidak mempengaruhi aktifitas pekerjaan anda, tugas sehari-hari mudah untuk dikerjakan dengan menggunakan peralatan yang disediakan kantor.

Setiap karyawan memiliki pengetahuan yang berbeda, tugas-tugas tertentu yang akan dikerjakan membutuhkan pengetahuan yang berbeda pula, dan setiap karyawan akan berusaha untuk menghubungkan antara pengetahuan yang dimiliki dengan kebutuhan pekerjaan yang akan dilaksanakan. Karyawan berusaha untuk mempertemukan pengetahuan yang dimiliki dengan kebutuhan pekerjaan, jadi pengetahuan merupakan kelengkapan karyawan dalam memiliki segala keterangan mengenai jenis pekerjaan yang dilakukan dalam menjalankan tugas sehari-hari. Kedua adalah inisiatif, setiap pekerjaan membutuhkan inisiatif yang berbeda, tergantung dari ragam pekerjaan yang dilaksanakan oleh karyawan. Apabila seorang karyawan sanggup memikul tanggung jawab dan mulai melakukan sesuatu yang berkaitan dengan pekerjaan tanpa menunggu instruksi secara terperinci berarti karyawan tersebut mempunyai inisiatif yang tinggi, seperti mengusulkan ide-ide baru yang berkualitas, memiliki daya kreasi yang tinggi. Ketiga atau terakhir adalah sikap, sikap karyawan tidak terbatas hanya pada pekerjaan yang dihadapi, tetapi juga harus memperhatikan sikap terhadap orang lain baik rekan kerja maupun atasan dalam organisasi atau perusahaan. Sikap terhadap orang lain dapat tercermin pada kerjasama hubungan kerja, bersedia menerima saran dan kritik yang dapat meningkatkan kinerja.



2.1.6. Hubungan Pendidikan Dan Pelatihan Pemakai dengan Kinerja Sistem Informasi Akuntansi

Perusahaan yang memperkenalkan sebuah pendidikan dan pelatihan pemakai dan perusahaan yang tidak memperkenalkannya terdapat perbedaan yang signifikan dengan kepuasan pemakai, tetapi tidak terbukti menunjukkan adanya perbedaan dengan pemakaian sistem. Pemakaian sistem, yang tidak menunjukkan adanya perbedaan yang signifikan diantara perusahaan yang menjalankan pendidikan dan pelatihan pemakai untuk memberikan penelitian yang memadai terhadap sistem informasi yang digunakan. Hal ini kemungkinan disebabkan oleh pemakai yang walaupun tidak diadakan pendidikan dan pelatihan bagi pemakai secara formal dalam perusahaan, pemakai akan memiliki pemahaman yang memadai terhadap sistem informasi yang digunakan dari pengalaman pemakai sendiri dan mitra kerjanya di departemen yang sama.

Moekijat (2011:2) menyatakan bahwa pelatihan adalah mengembangkan keahlian, pengetahuan dan sikap, sedangkan menurut Handoko (2012:104) Latihan adalah untuk memperbaiki penguasaan berbagai ketrampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terinci dan rutin.

Pendidikan adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan umum seseorang termasuk didalamnya peningkatan penguasaan teori dan ketrampilan memutuskan terhadap persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan mencapai tujuan. (Heidjrachman dan Husnan, 2010:77)



Manullang (2011:47) lebih lanjut memberikan batasan tentang manfaat nyata yang dapat diperoleh dengan adanya pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan oleh organisasi/perusahaan terhadap karyawannya, yaitu sebagai berikut: meningkatkan rasa puas karyawan, pengurangan penborosan, mengurangi ketidakhadiran dan turn over karyawan, memperbaiki metode dan sistem kerja, menaikkan tingkat penghasilan, mengurangi biaya-biaya lembur, mengurangi biaya pemeliharaan mesin-mesin, mengurangi keluhan-keluhan karyawan, mengurangi kecelakaan kerja, memperbaiki komunikasi, meningkatkan pengetahuan karyawan, memperbaiki moral karyawan, menimbulkan kerja sama yang lebih baik.

Itulah berbagai manfaat dari pendidikan dan pelatihan. Namun tidaklah berarti bahwa semua tujuan tersebut akan dapat dicapai dengan satu jenis pendidikan dan pelatihan saja dan tentunya tujuan berbagai macam pendidikan dan pelatihan itu berbeda antara yang satu dengan yang lain. Maka dari itu bila suatu pendidikan dan pelatihan dilaksanakan, terlebih dahulu harus ditetapkan manfaat apa saja yang hendak dicapai serta jenis pelatihan mana yang akan digunakan sehingga meningkatkan kinerja sistem informasi akuntansi.

2.1.7. Hubungan Dukungan Manajemen Puncak dengan Kinerja Sistem Informasi Akuntansi

Dukungan manajemen puncak yang memadai dalam proses pengembangan sistem informasi dan pengoperasian sistem informasi



dalam perusahaan akan meningkatkan keinginan pemakai untuk menggunakan sistem informasi yang ada dan merasa puas dalam menggunakan sistem tersebut. Beberapa teori yang mendukung hubungan dukungan manajemen puncak dengan kinerja sistem informasi akuntansi:

a. Teori Kelompok (*Group Theory*)

Yaitu teori yang beranggapan bahwa supaya kelompok bisa tujuan-tujuan-nya, maka harus ada pertukaran yang positif antara pemimpin dan pengikut-pengikutnya.

b. Teori Jalan Kecil-Tujuan (*Path-Goal Theory*)

Dalam pengembangannya yang modern Evans dan House secara terpisah telah menulis karangan dalam subyek yang sama. Secara pokok teori *pathgoal* berusaha untuk menjelaskan pengaruh perilaku pemimpin terhadap motivasi, kepuasan, dan pelaksanaan pekerjaan bawahan.

Adapun teori *path-goal* versi House, memasukkan empat tipe atau gaya utama kepemimpinan sebagai berikut :

1. Kepemimpinan direktif. Tipe ini sama dengan model kepemimpinan otokratis dari Lippitt dan White. Bawahan tahu senyatanya apa yang diharapkan darinya dan Pengarahan yang khusus diberikan oleh pemimpin. Dalam model ini tidak ada partisipasi dari bawahan.
2. Kepemimpinan yang mendukung (*Supportive leadership*). Kepemimpinan model ini mempunyai kesediaan untuk menjelaskan



sendiri, bersahabat, mudah didekati, dan mempunyai perhatian kemanusiaan yang murni terhadap para bawahannya.

3. Kepemimpinan partisipatif. Gaya kepemimpinan ini, pemimpin berusaha meminta dan menggunakan saran-saran dari para bawahannya. Namun pengambilan keputusan masih tetap berada padanya.
4. Kepemimpinan yang berorientasi pada prestasi. Gaya kepemimpinan ini menetapkan serangkaian tujuan yang menantang para bawahannya untuk berprestasi. Demikian pula pemimpin memberikan keyakinan kepada mereka bahwa mereka mampu melaksanakan tugas pekerjaan mencapai tujuan secara baik (Yukl, 2011).

Menurut teori *path-goal* ini macam-macam gaya kepemimpinan tersebut dapat terjadi dan dipergunakan senyatanya oleh pemimpin yang sama dalam situasi yang berbeda.

Cushing dan Rommey (2009:359) berpendapat bahwa jika pekerja merasa kurang mendapatkan dukungan manajemen puncak maka pekerja tersebut akan berpikir “jika manajemen puncak tidak mendukung, mengapa saya harus melakukannya”. Dari pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa pekerja akan lebih senang melakukan pekerjaan mereka (dalam suatu sistem) jika pihak manajemen puncak juga mendukung usaha mereka.



Dukungan manajemen puncak diantaranya dalam hal penyediaan sumberdaya dan pemberian motivasi. Dengan dukungan tersebut para pekerja (pemakai) akan merasa yakin bahwa sistem informasi yang dikembangkan akan terus bisa berjalan dengan lancar sehingga para pemakai akan merasa puas dengan bekerja didalam lingkungan sistem tersebut.

Hubungan ini menunjukkan bahwa dengan adanya dukungan manajemen puncak yang semakin tinggi dalam proses untuk pengembangan sistem informasi dan operasinya, kepuasan pemakai akan dalam menggunakan sistem yang ada semakin tinggi juga. Hasil penemuan ini tidak dapat membuktikan penemuan dari penelitian Setianingsih dan Indriantoro (2013:18) yang menemukan adanya hubungan yang positif dan signifikan dengan kepuasan pemakai.

Penelitian yang dilakukan oleh Soegiharto (2011:58), menemukan hubungan yang positif atas dukungan manajemen puncak dan kinerja SIA, tetapi tidak menemukan adanya hubungan yang signifikan. Pada perusahaan yang tingkat dukungan manajemen puncak dalam pengembangan dan proses sistem informasi akuntansi tinggi atau rendah, tidak berhubungan dengan kinerja sistem informasi akuntansi. Hasil penelitian ini hanya mendukung sebagian dari hasil penelitian Choe (2011:37) yang menemukan adanya hubungan yang positif dan signifikan hanya pada hubungan antara kepuasan pemakai dan dukungan manajemen puncak.



Penelitian dari Setianingsih dan Indriantoro (2013:73) menemukan adanya hubungan yang positif dan signifikan dalam hubungan secara langsung. Penemuan ini menyatakan pada perusahaan yang dukungan manajemen puncaknya tinggi akan memiliki kepuasan pemakai yang lebih tinggi.

2.1.8. Hubungan Kemampuan Teknik Personal Pemakai Sistem Informasi Akuntansi dengan Kinerja Sistem Informasi Akuntansi

Menurut Robbins (2011:86), "*Ability is an individuals capacity to perform the various task in a job*". Yang diartikan bahwa kemampuan merupakan kapasitas seseorang dalam mengerjakan berbagai macam tugas dalam pekerjaannya. Dengan kemampuan yang ada kegiatan karyawan tidak akan menyimpang jauh dari kegiatan badan usaha sehingga dapat memberikan kepuasan.

Masalah kepuasan kemampuan teknik personal pemakai sistem informasi akuntansi yang masih rendah atau kurang, tidak hanya disebabkan tingkat kepuasan yang rendah, namun kurangnya sumber daya atau rendahnya kemampuan yang dimiliki oleh para karyawan tersebut dalam menyiapkan informasi akuntansi menyebabkan penurunan kepuasan terhadap pemakaian sistem informasi. Kemampuan adalah merupakan keahlian yang tidak terpisah dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.



2.1.9. Hubungan Pendidikan Dan Pelatihan, Dukungan Manajemen Puncak, Kemampuan Teknik Personal Pemakai Sistem Informasi Akuntansi dengan Kinerja Sistem Informasi Akuntansi

Kinerja merupakan kualitas dan kuantitas dari suatu hasil kerja (output) individu maupun kelompok dalam suatu aktivitas tertentu yang diakibatkan oleh kemampuan alami atau kemampuan yang diperoleh dari proses belajar serta keinginan untuk berprestasi, sedangkan kinerja sistem informasi akuntansi itu sendiri adalah kualitas dan kuantitas dari kumpulan sumberdaya baik manusia maupun peralatan yang diatur untuk mengubah data akuntansi menjadi sebuah informasi akuntansi untuk pengambilan keputusan. Kinerja sistem informasi dikatakan baik jika informasi yang diterima memenuhi harapan pemakai informasi dan mampu memberikan kepuasan bagi pemakainya (Gustiyan, 2014:3).

Gustiyan (2014:3) menyatakan bahwa beberapa faktor yang mempengaruhi Kinerja Sistem Informasi Akuntansi antara lain: keterlibatan pemakai dalam pengembangan SIA, program pelatihan dan pendidikan bagi *user*, dukungan manajemen puncak, kemampuan teknik personal sistem informasi akuntansi, formalisasi pengembangan sistem informasi akuntansi, dan kualitas informasi.

2.2. Hasil Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu yang dipergunakan dalam penelitian berikut ini adalah sebagai berikut:

1. Hary Gustiyan (2014) dengan judul penelitian yang dibuat adalah “Analisis Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Sistem Informasi



Akuntansi Pada Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Di Tanjungpinang.” Penelitian ini dilakukan pada karyawan yang terkait dengan pelaksanaan sistem informasi akuntansi PT. BPR di Tanjungpinang dengan sampel sebanyak 35 responden. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh faktor-faktor seperti keterlibatan pemakai dalam pengembangan system informasi akuntansi, kemampuan teknik personal sistem informasi, dukungan manajemen puncak, formalisasi pengembangan sistem informasi, program pendidikan dan pelatihan pemakai terhadap kinerja sistem informasi akuntansi, kualitas informasi. Hasil penelitian menunjukkan hanya variabel kemampuan teknik personal dan program pendidikan dan pelatihan pemakai sistem informasi saja yang berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja sistem informasi akuntansi sementara variabel lainnya tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja sistem informasi akuntansi

Persamaan : Kemampuan teknik personal, dukungan manajemen puncak, program pendidikan dan pelatihan, dan kinerja SIA

Perbedaan : Keterlibatan pemakai, formalisasi pengembangan sistem informasi, kualitas informasi dan objek yang digunakan

2. Luciana dan Irmaya (2007) dengan judul penelitian yang dibuat adalah “faktor – faktor yang mempengaruhi Kinerja SIA pada bank umum di wilayah Surabaya dan Sidoarjo.” Variabel yang digunakan adalah keterlibatan pemakai dalam proses pengembangan sistem, kemampuan teknik personal teknik sistem informasi, ukuran organisasi, dukungan manajemen puncak, formalisasi pengembangan sistem informasi, program pendidikan dan pelatihan pemakai, keberadaan dewan pengarah sistem informasi, dan lokasi dari departemen sistem informasi. Analisis yang digunakan adalah analisis korelasi pearson. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keterlibatan pemakai dalam proses pengembangan sistem, kemampuan teknik personal teknik sistem informasi, ukuran organisasi dan formalisasi pengembangan sistem informasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan dan pemakaian. Selanjutnya dukungan manajemen puncak berpengaruh terhadap kepuasan dan pemakaian, serta program pendidikan dan pelatihan pemakai, keberadaan dewan pengarah sistem informasi, dan lokasi dari departemen sistem informasi (data tidak dapat diolah)

Persamaan : Kemampuan teknik personal, program pendidikan dan pelatihan

Perbedaan : keterlibatan pemakai, ukuran organisasi, dukungan manajemen puncak, formalisasi pengembangan sistem informasi, keberadaan dewan pengarah, lokasi departemen



sistem informasi, kepuasan pemakai, dan objek yang digunakan

3. Susilatri, dkk (2010) dengan judul penelitian yang dibuat adalah “faktor – faktor yang mempengaruhi Kinerja SIA pada bank umum di pemerintah di kota pekanbaru.” Variabel yang digunakan adalah keterlibatan pemakai dalam proses pengembangan sistem, kemampuan teknik personal teknik sistem informasi, ukuran organisasi, dukungan manajemen puncak, formalisasi pengembangan sistem informasi, program pendidikan dan pelatihan pemakai, keberadaan dewan pengarah sistem informasi, dan lokasi dari departemen sistem informasi. Analisis yang digunakan adalah analisis Regresi Linear Berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keterlibatan pemakai dalam proses pengembangan sistem, kemampuan teknik personal teknik sistem informasi, dan dukungan manajemen puncak berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja sistem informasi akuntansi. Selanjutnya ukuran organisasi lokasi dari departemen sistem informasi tidak berpengaruh positif terhadap kinerja sistem informasi akuntansi, sedangkan formalisasi pengembangan sistem informasi, program pendidikan dan pelatihan pemakai, dan keberadaan dewan pengarah sistem informasi tidak berpengaruh negatif terhadap kinerja sistem informasi akuntansi.

Persamaan : Kemampuan teknik personal, dukungan manajemen puncak, program pendidikan dan pelatihan pemakai, dan kinerja SIA

Perbedaan : Keterlibatan pemakai, ukuran organisasi, formalisasi pengembangan sistem informasi, keberadaan dewan pengarah sistem informasi, lokasi dari departemen sistem informasi, dan objek yang digunakan

4. Acep Komara (2006) dengan judul penelitian yang dibuat adalah “analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja sistem informasi akuntansi.” Variabel yang digunakan adalah kepuasan pengguna, penggunaan sistem informasi, keterlibatan pemakai, kapabilitas personal sistem informasi, ukuran organisasi, ukuran organisasi, formalisasi pengembangan sistem informasi, pendidikan dan pelatihan pengguna, komite pengendalian sistem informasi, dan lokasi departemen sistem informasi. Analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keterlibatan, ukuran organisasi, dukungan top manajemen, dan formalisasi, memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan pengguna, sedangkan kapabilitas yang tidak memiliki pengaruh secara positif signifikan terhadap kepuasan pengguna.

Persamaan : Kapabilitas personal sistem informasi, pendidikan dan pelatihan pengguna.



Perbedaan : Kepuasan pengguna, keterlibatan pemakai, ukuran organisasi, ukuran organisasi, formalisasi pengembangan sistem informasi, komite pengendalian sistem informasi, dan lokasi departemen sistem informasi dan objek yang digunakan

2.3. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah, tujuan penelitian dan landasan teori maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

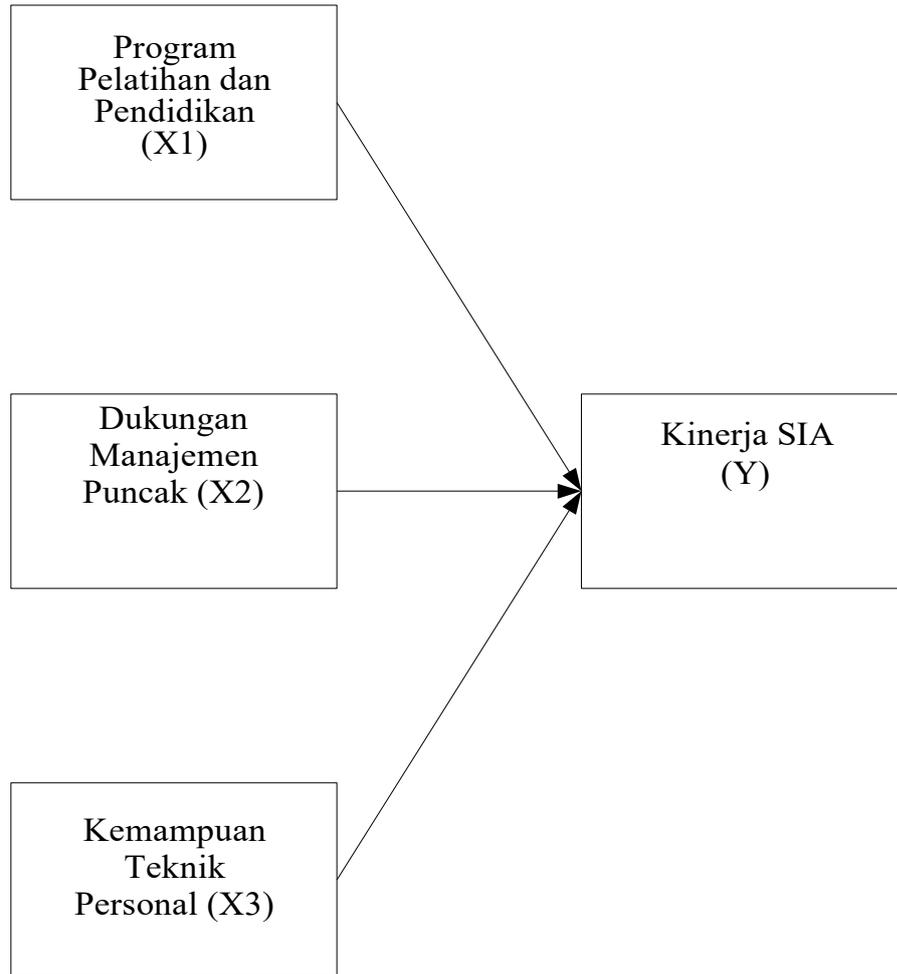
4. Pendidikan dan pelatihan pemakai berpengaruh terhadap kinerja sistem informasi akuntansi di PT. Pramono Irindo Jaya Sidoarjo
5. Dukungan manajemen puncak berpengaruh terhadap kinerja sistem informasi akuntansi di PT. Pramono Irindo Jaya Sidoarjo
6. Kemampuan teknik personal sistem informasi berpengaruh terhadap kinerja sistem informasi akuntansi di PT. Pramono Irindo Jaya Sidoarjo.

2.4. Rerangka Konseptual

Berdasarkan latar belakang dan permasalahan yang ada dalam penelitian dengan didukung oleh teori dan penelitian terdahulu yang berkaitan, maka dapat digambarkan rerangka pemikiran sebagai berikut :



Karya Ilmiah Milik Perpustakaan Universitas Katolik Darma Cendika. Hanya dipergunakan untuk keperluan pendidikan dan penelitian. Segala bentuk pelanggaran/plagiasi akan dituntut sesuai dengan undang-undang yang berlaku.



Gambar 2.1

Rerangka Konseptual



Karya Ilmiah Milik Perpustakaan Universitas Katolik Darma Cendika. Hanya dipergunakan untuk keperluan pendidikan dan penelitian. Segala bentuk pelanggaran/plagiasi akan dituntut sesuai dengan undang-undang yang berlaku.