

## **KINERJA INDIVIDU KEMAMPUAN TEKNIK PERSONAL DAN KINERJA KARYAWAN: EFEKTIVITAS SISTEM INFORMASI AKUNTANSI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING**

**Alfreda Divia Rachma<sup>1</sup>**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Malang  
[alfredadivia@webmail.umm.ac.id](mailto:alfredadivia@webmail.umm.ac.id)

**Sri Wibawani Wahyuning Astuti<sup>2</sup>**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Malang  
[sriwibawani@umm.ac.id](mailto:sriwibawani@umm.ac.id)

**Firda Ayu Amalia<sup>3</sup>**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Malang  
[firdaayu@umm.ac.id](mailto:firdaayu@umm.ac.id)

Diterima 2 Juni 2022

Disetujui 24 Juni 2022

**Abstract**— *The purpose of this study is to find out the influence between Individual Performance and Personal Engineering Capabilities on Employee Performance with the Effectiveness of Accounting Information System as Intervening Variable in BPKAD Blitar Regency. Accounting information system can be said to be effective depending on how well the user is able to use the application and know well what is contained in the system, therefore it takes individual performance and good personal engineering skills from employees. Individual performance and personal engineering capabilities are expected to encourage the performance of BPKAD employees in Blitar Regency through the effectiveness of accounting information system in carrying out the work that the organization charges them. The population in this study was 45 employees and a sample of 30 employees as respondents determined using purposive sampling method. The data collection in this study used questionnaires. The data was analyzed using Partial Least Square (PLS) assisted by the Smart PLS 3.0 application. The results of this study showed that individual performance and personal engineering capabilities had no effect on the effectiveness of BPKAD accounting information system in Blitar Regency. Individual performance has no effect on the performance of BPKAD employees in Blitar Regency. The ability of personal techniques and the effectiveness of accounting information systems affects the performance of BPKAD employees in Blitar Regency, it can be interpreted that the higher the ability of personal techniques and the effectiveness of information systems will improve the performance of BPKAD employees in Blitar Regency at work.*

**Keywords:** *Individual Performance; Personal Engineering Capabilities; Employee Performance; Effectiveness of Accounting Information System*

## 1. PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Di era globalisasi, perkembangan teknologi informasi mengalami kemajuan yang sangat pesat. Kemajuan pesat teknologi informasi, mendorong organisasi untuk beralih ke penggunaan berbasis sistem informasi. Terdapat keuntungan menggunakan sistem informasi berbasis komputer antara lain dapat memproses sejumlah transaksi dengan cepat dan terintegrasi, dapat mengurangi kesalahan matematika, menghasilkan laporan tepat waktu dalam berbagai bentuk, dan dapat menjadi keputusan membuat alat khusus untuk jenis masalah terstruktur (Djuwita et al., 2018). Akuntansi salah satunya dimana informasi akuntansi telah menjadi alat penting dalam informasi dan teknologi yang tidak hanya berfokus pada pengendalian keuangan tetapi juga telah membentuk dampak yang sangat besar pada pengukuran kinerja. Penggabungan sistem informasi akuntansi di era teknologi dan sistem informasi dibentuk untuk membantu pengendalian dan pengelolaan keuangan (Al-Delawi & Ramo, 2020). Sistem informasi akuntansi merupakan sarana penting untuk memfasilitasi perkembangan digitalisasi informasi dalam bentuk informasi keuangan yang berkualitas, dimana informasi keuangan sangat dibutuhkan untuk kelangsungan hidup organisasi dalam bersaing (Yuhelson et al., 2020). Sistem informasi akuntansi sendiri adalah sekumpulan sumber daya manusia dan modal dalam organisasi yang bertugas menyiapkan informasi keuangan dan informasi yang diperoleh dari transaksi kegiatan pengolahan koleksi (Bagus & Yadnyana, 2021). Organisasi dapat dikatakan baik jika dapat meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, yaitu karyawan. Dalam organisasi dibutuhkan karyawan yang memiliki kinerja tinggi yang mampu bekerja lebih baik dan cepat (Currivan, 1999). Kinerja karyawan adalah salah satu faktor penting bagi keberhasilan suatu organisasi. Setiap organisasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan harapan apa yang menjadi tujuan organisasi dapat dicapai. Kelangsungan hidup suatu organisasi dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia dan kuantitas untuk mencapai tujuan organisasi dengan cepat dan mampu bersaing secara global (Dyah Pramesti Nur Azizah et al., 2020). Dalam menjalankan fungsinya, kinerja karyawan erat kaitannya dengan kepuasan kerja dan imbalan, pengaruh dari kemampuan, keterampilan, dan sifat individu (Maamir & Yadnyana, 2012). Kinerja individual adalah tingkat keberhasilan menyeluruh dalam melakukan tugas dibandingkan dengan kemungkinan target, hasil kerja, dan sasaran yang telah ditentukan organisasi selama periode tertentu, dimana jika kinerja seseorang melebihi target dapat dikatakan kinerja individualnya baik dan sesuai harapan dimana sifat-sifat individual karyawan dapat memengaruhi perkembangan teknologi saat ini (Kusumawati & Ayu, 2019).

Keberhasilan sebuah sistem tidak hanya dapat diukur dari kecanggihan sistem, tetapi oleh kemampuan seseorang juga dalam menyelesaikan tugasnya dengan menggunakan sistem informasi dalam jangka waktu tertentu, dimana kemampuan dalam mengelola informasi secara efektif dalam organisasi sangat penting karena dapat menjadi dasar untuk memperoleh keunggulan kompetitif (Maamir & Yadnyana, 2012). Dalam pengembangan sistem informasi para pemakai menjadi fokus penting berkaitan dengan keefektifan sistem informasi akuntansi (Dewi & Dharmadiaksa, 2017). Suatu sistem dapat dikatakan efektif jika mampu menghasilkan informasi yang berkualitas, sehingga informasi tersebut juga dapat meningkatkan kinerja organisasi (Ernawatiningsih & Kepramareni, 2019). Efektivitas sistem informasi akuntansi bergantung pada persepsi keputusan pembuat tentang kegunaan informasi yang dihasilkan oleh sistem untuk memenuhi kebutuhan informasi untuk proses operasi, manajerial laporan, penganggaran dan *control* dalam organisasi (Trabulsi, 2018). Sistem informasi akuntansi dapat dikatakan efektif tergantung dari seberapa baik pengguna mampu menggunakan aplikasi tersebut dan mengetahui dengan baik apa saja yang terdapat dalam

sistem tersebut, oleh karena itu dibutuhkan kinerja individual dan kemampuan teknik personal yang baik dari karyawan. Dengan memanfaatkan efektivitas sistem informasi akuntansi yang diterapkan pada organisasi dengan diimbangi dengan kinerja individual dan kemampuan teknik personal yang dimiliki oleh pemakai sistem informasi akuntansi, akan meningkatkan kinerja karyawan yang bersangkutan saat bertugas.

Demikian pula kantor BPKAD Kabupaten Blitar membutuhkan kinerja individual dan kemampuan teknik personal karyawan dan efektivitas sistem informasi akuntansi untuk meningkatkan kinerja karyawan sehingga dapat menghasilkan *output* berupa laporan keuangan yang baik. Kinerja individual dan kemampuan teknik personal diharapkan dapat mendorong kinerja karyawan BPKAD Kabupaten Blitar melalui efektivitas sistem informasi akuntansi dalam melaksanakan tugas yang dibebankan organisasi kepada karyawan. Efektivitas sistem informasi akuntansi di BPKAD Kabupaten Blitar diharapkan dapat meningkatkan kinerja seluruh karyawan. Hal ini mendorong organisasi sektor publik khususnya pemerintah daerah untuk menghasilkan kualitas organisasi yang sesuai dengan kebutuhan masyarakat dan perkembangan zaman. Dimana peningkatan kualitas di sektor publik didukung oleh sistem informasi dan kinerja karyawan sebagai landasan untuk menjalankan organisasi. Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Blitar merupakan perangkat daerah yang bertugas melaksanakan fungsi bidang keuangan dan tugas pembantuan. Sumber daya manusia adalah faktor penting bagi organisasi yang wajib dikelola dengan baik. BPKAD Kabupaten sekarang ini menggunakan aplikasi SIMDA Keuangan sebagai sistem pengelolaan keuangannya. BPKAD Kabupaten Blitar sendiri mendapat opini Wajar Tanpa Pengecualian (WTP) selama tiga tahun berturut-turut, yaitu 2016, 2017 dan 2018 dari BPK. Hal tersebut menandakan kewajaran dalam penyajian laporan keuangan. Dapat diartikan bahwa kinerja dari karyawan BPKAD Kabupaten Blitar dikatakan baik. Namun masih ditemukan fenomena salah input data oleh karyawan yang menandakan kurangnya kinerja karyawan. Fenomena yang terjadi pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Blitar membuat peneliti tertarik untuk meneliti faktor apa saja yang memengaruhi kinerja karyawan agar semakin maksimal dalam bekerja. Khususnya untuk mengetahui sejauh mana efektivitas sistem informasi akuntansi dapat mendorong kinerja karyawan dengan kinerja individual dan kemampuan teknik personal yang dimiliki karyawan. Kinerja individual dan kemampuan teknik personal diharapkan dapat mendorong kinerja karyawan BPKAD Kabupaten Blitar melalui efektivitas sistem informasi akuntansi dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan organisasi kepada mereka.

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan masukan mengenai apakah terdapat pengaruh kinerja individual dan kemampuan teknik personal terhadap kinerja karyawan melalui efektivitas sistem informasi di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Blitar. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat bagi literatur ilmu Akuntansi, khususnya mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan dan efektivitas sistem informasi akuntansi. Penelitian juga diharapkan menjawab permasalahan yang dikaji dan sebagai bahan rujukan penelitian selanjutnya yang akan melakukan penelitian dengan tema yang sama.

Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat berupa masukan dan informasi yang digunakan sebagai evaluasi kepada BPKAD Kabupaten Blitar dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan dan efektivitas sistem informasi akuntansi yang diterapkan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi BPKAD Kabupaten Blitar untuk terus mengevaluasi sistem informasi akuntansi yang digunakan. Dapat menjadi salah satu pertimbangan dalam pengambilan keputusan terutama pada kegiatan terkait menunjang

kinerja karyawan dan efektivitas sistem informasi akuntansi yang diterapkan di BPKAD Kabupaten Blitar.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan fenomena yang telah diuraikan di atas, dari penelitian ini dapat diambil rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah kinerja individual berpengaruh terhadap efektivitas sistem informasi akuntansi BPKAD Kabupaten Blitar?
2. Apakah kemampuan teknik personal berpengaruh terhadap efektivitas sistem informasi akuntansi BPKAD Kabupaten Blitar?
3. Apakah kinerja individual berpengaruh terhadap kinerja karyawan BPKAD Kabupaten Blitar?
4. Apakah kemampuan teknik personal berpengaruh terhadap kinerja karyawan BPKAD Kabupaten Blitar?
5. Apakah efektivitas sistem informasi akuntansi berpengaruh terhadap kinerja karyawan BPKAD Kabupaten Blitar?

## 1.3 Telaah Literatur dan Hipotesis

### 1.3.1 *Theory of Technology Acceptance Model (TAM)*

Davis (1986), *Theory of Technology Acceptance Model (TAM)* menyatakan bahwa pengguna sistem akan menggunakan sistem dengan mudah dan mendapatkan manfaatnya. Konsep teori *Theory of Technology Acceptance Model (TAM)* ini sebagai dasar untuk memahami dan mempelajari perilaku pengguna dalam menggunakan dan menerima sistem informasi. Dalam TAM menjelaskan perilaku pengguna teknologi informasi dengan melihat perspektif kepercayaan (*believe*), minat (*intention*), sikap (*attitude*), dan hubungan perilaku pengguna (*user behavior relationship*). Sistem informasi dapat digunakan dengan maksimal dengan adanya kemampuan teknis yang sesuai yang harus dimiliki oleh pengguna sistem, dimana semakin banyak manfaat dan semakin mudah digunakan pengguna dalam meningkatkan kinerja, maka individu akan menggunakan teknologi informasi tersebut dengan baik (Dewi, 2020).

### 1.3.2 Kinerja Individual

Kinerja yang tinggi didapat dari perpaduan peningkatan efisiensi, efektivitas, dan kualitas kinerja individu diartikan sebagai tingkat seorang karyawan dalam melakukan tugas atau pekerjaannya yang dipengaruhi oleh faktor kemampuan dinilai dari tingkat Pendidikan, pengalaman kerja, pelatihan, dan insentif (Sutermeister, 1999). Pencapaian dari kinerja individual berkaitan dengan pencapaian tugas-tugas dan pekerjaan individu dengan dukungan dari teknologi informasi yang ada. Sehingga kinerja individual dapat dikatakan sebagai bentuk pencapaian dari serangkaian tugas yang dinilai dari tingkat pendidikan, pengalaman kerja, pelatihan, dan insentif oleh pengguna teknologi sistem informasi. Kinerja individual yang bisa memengaruhi efektivitas sistem informasi akuntansi adalah (Fahmiswari.K & Dharmadiaksa, 2013):

#### 1. Tingkat Pendidikan

Pendidikan merupakan sebuah usaha untuk meningkatkan pengetahuan seseorang dalam rangka mengoptimalkan sumber daya manusia yang berkaitan dengan kemampuan dan keahlian individu yang harus dipersiapkan untuk kepentingan jabatan di masa depan dan untuk mengantisipasi adanya perubahan yang dapat terjadi tanpa rencana maupun sudah terencana (Vipraprastha & Sari, 2016). Dengan tingkat pendidikan karyawan, dapat meningkatkan daya saing antar perusahaan dan

meningkatkan kinerja perusahaan. Dengan tingkat pendidikan yang sesuai, maka dapat memberikan kinerja individual yang baik dan sesuai dengan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepada karyawan.

## **2. Pelatihan**

Pelatihan kerja adalah proses pengajaran berupa pengetahuan dan keahlian tertentu kepada karyawan sehingga karyawan bisa terampil dan mampu melakukan pekerjaan sesuai tanggung jawabnya (Vipraprastha & Sari, 2016). Pelatihan adalah proses peningkatan keterampilan kerja baik teknis maupun manajerial sebagai upaya dalam meningkatkan sumber daya manusia agar mampu memenuhi kebutuhannya (Anggarini et al., 2021).

## **3. Pengalaman kerja**

Pengalaman kerja merupakan ukuran lama waktu kerja yang sudah ditempuh seseorang dalam mengemban dan memahami tugas-tugas saat bekerja dan sudah melakukannya dengan baik (Basyit et al., 2020). Pengalaman kerja adalah proses penguasaan pengetahuan dan keterampilan seseorang dalam bekerja yang dapat diukur dari masa kerja, tingkat pengetahuan, dan keterampilan yang dimilikinya (Anggarini et al., 2021).

## **4. Insentif**

Insentif merupakan sarana pendorong yang diberikan kepada karyawan agar mereka meningkatkan produktivitasnya dan melakukan pekerjaan sesuai dengan standar atau lebih tinggi dari standar yang telah ditentukan (Fahmiswari.K & Dharmadiaksa, 2013). Insentif adalah bentuk kompensasi dari perusahaan untuk karyawan di luar gaji utama sebagai motivasi agar lebih giat dalam bertugas (Rahmawati et al., 2020).

### **1.3.3 Kemampuan Teknik Personal**

Kemampuan teknik personal dalam penggunaan informasi pada organisasi dilihat dari kemudahan pengguna dalam mengidentifikasi data, mengakses data, dan menafsirkan data tersebut. Kemampuan teknik personal yang baik akan mendorong pengguna untuk menggunakan sistem informasi akuntansi sehingga kinerja yang dihasilkan akan lebih tinggi. Kemampuan teknik personal adalah hal yang tidak dapat terlepas dari penerapan teknologi dan keberadaan manusia berperan penting dalam penerapan teknologi (Putri & Dharmadiaksa, 2015).

### **1.3.4 Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi**

Efektivitas sistem informasi akuntansi merupakan gambaran seberapa jauh sumber daya yang bertugas untuk mengumpulkan, memproses, dan menyimpan data elektronik dalam mencapai target yang kemudian diubah menjadi informasi dan laporan formal yang berguna dan dibutuhkan dengan berkualitas dan tepat waktu (Dewi & Dharmadiaksa, 2017). Suatu sistem dapat dikatakan efektif apabila dapat berpengaruh positif bagi penggunanya. Efektivitas sistem informasi akuntansi dapat diartikan sebagai tingkat kontribusi sistem akuntansi untuk penyediaan informasi, yang ditandai dengan kenyamanan dan keandalan, untuk mendukung dan mengambil pengambilan keputusan di dalam dan di luar organisasi dalam mencapai tujuannya (Okour, 2016).

### **1.3.5 Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan adalah gambaran tingkat pencapaian dalam melaksanakan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan tujuan, visi, dan misi organisasi yang diwujudkan melalui perencanaan strategis sebuah organisasi (Dyah Pramesti Nur Azizah et

al., 2020). Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan, kinerja karyawan memengaruhi seberapa banyak mereka berkontribusi pada organisasi yang melingkupi kuantitas output, kualitas output, kehadiran kerja dan sikap kooperatif yang bisa dikatakan sebagai prestasi kerja (Suharno Pawirosumarto, 2017). Kinerja karyawan merupakan kualitas dan kuantitas hasil kerja dari pelaksanaan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang telah dibebankan kepada seseorang dalam jangka waktu tertentu sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh organisasi dimana nantinya kinerja karyawan tersebut akan dievaluasi apakah sesuai dengan standar atau tidak.

### **1.3.6 Pengembangan Hipotesis**

#### **1.3.6.1 Kinerja Individual dan Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi**

Berdasarkan asumsi DeLone dan McLean kinerja individual pemakai sistem informasi yang baik dapat meningkatkan efektivitas sistem informasi akuntansi, sehingga diperoleh informasi yang berkualitas. Hasil penelitian dari Widyasari (2015), Kusumawati (2019), Dewi (2020) ditemukan adanya pengaruh positif antara kinerja individual dengan efektivitas sistem informasi akuntansi. Temuan tersebut menunjukkan jika tingkat pendidikan, pelatihan, pengalaman kerja, dan insentif dari pemakai sistem informasi akuntansi baik dapat dikatakan bahwa kinerja individualnya baik sehingga dapat mendukung tingkat efektivitas penerapan sistem informasi akuntansi. Selain itu hasil penelitian dari Fahmiswari (2013) dan Dwijayanthi (2013) bahwa tingkat Pendidikan karyawan berkaitan dengan kinerja individual, dimana saat karyawan memperlihatkan kinerja yang baik saat bekerja maka dapat dikatakan penggunaan sistem informasi akuntansi berjalan efektif. Demikian pula hasil dari penelitian Ketri (2021) bahwa pengalaman kerja dan tingkat Pendidikan berpengaruh terhadap efektivitas sistem informasi akuntansi. Penelitian dari I Putu Edy (2021) mengatakan bahwa pelatihan dan insentif terkait kinerja individual berpengaruh terhadap efektivitas sistem informasi akuntansi. Sehingga berdasarkan uraian di atas diperoleh rumusan hipotesis sebagai berikut:

**H<sub>1</sub> : Kinerja Individual berpengaruh positif terhadap Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi**

#### **1.3.6.2 Kemampuan Teknik Personal dan Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi**

Dalam suatu organisasi, penggunaan sistem informasi dapat berjalan secara efektif dengan didukung oleh tingkat kemampuan teknik personal pemakai sehingga kinerja organisasi akan mengalami peningkatan. Hasil penelitian sebelumnya oleh Kusumawati (2019) kemampuan teknik personal berpengaruh positif terhadap efektivitas sistem informasi akuntansi. Sejalan dengan penelitian Suputeri (2019) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara kemampuan teknik personal dengan efektivitas penggunaan sistem informasi akuntansi. Dalam penelitian Indrianto (2020) juga ditemukan pengaruh positif signifikan antara kemampuan teknik personal dengan efektivitas penggunaan sistem informasi akuntansi. Berdasarkan hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa semakin baik tingkat kemampuan teknik personal pengguna sistem informasi akuntansi akan meningkatkan efektivitas sistem informasi akuntansi. Sehingga dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

**H<sub>2</sub> : Kemampuan Teknik Personal berpengaruh positif terhadap Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi**

#### **1.3.6.3 Kinerja Individual dan Kinerja Karyawan**

Faktor yang memengaruhi kinerja individual erat kaitannya dengan tingkat pendidikan, pengalaman kerja, pelatihan, dan insentif yang dapat memengaruhi kinerja

karyawan (Tiksnayana, 2016). Dalam penelitian Herni (2020) mengatakan bahwa pelatihan dan insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Rahel (2018) hasil penelitiannya mengatakan bahwa pengalaman kerja dan tingkat pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Nopitasari (2021) dalam penelitiannya terdapat pengaruh positif faktor individu pada kinerja karyawan dimana semakin tinggi tingkat kompetensi seseorang maka akan semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan tersebut. Dari hasil penelitian tersebut dapat dikatakan bahwa semakin baik faktor kinerja individual, yaitu tingkat pendidikan, pengalaman kerja, pelatihan, dan insentif maka semakin baik pula kinerja karyawan tersebut. Sehingga peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut:

**H<sub>3</sub> : Kinerja Individual berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan**

#### **1.3.6.4 Kemampuan Teknik Personal dan Kinerja Karyawan**

Dalam organisasi atau perusahaan, pengguna sistem informasi akuntansi sebaiknya didukung oleh kemampuan teknik personal pengguna sistem informasi tersebut, agar sistem informasi akuntansi mampu meningkatkan kinerja karyawan atau organisasi itu sendiri. Dalam *Theory Technology Acceptance Model* (TAM) bahwa sikap pengguna sistem informasi bergantung dari persepsinya tentang manfaat dan kemudahan yang dirasakan oleh pengguna. Semakin baik kemampuan teknik personal yang dimiliki pengguna sistem informasi, maka sistem tersebut akan semakin efektif saat digunakan dan akan memberikan manfaat yang maksimal. Hasil penelitian oleh Alannita & Suaryana (2014), Dewi & Dharmadiaksa (2017), Ni Putu (2020) bahwa kemampuan teknik pemakai berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dengan kemampuan teknik personal yang dimiliki karyawan akan berpengaruh pada kinerja yang dihasilkan. Berdasarkan uraian tersebut, disusun hipotesis sebagai berikut:

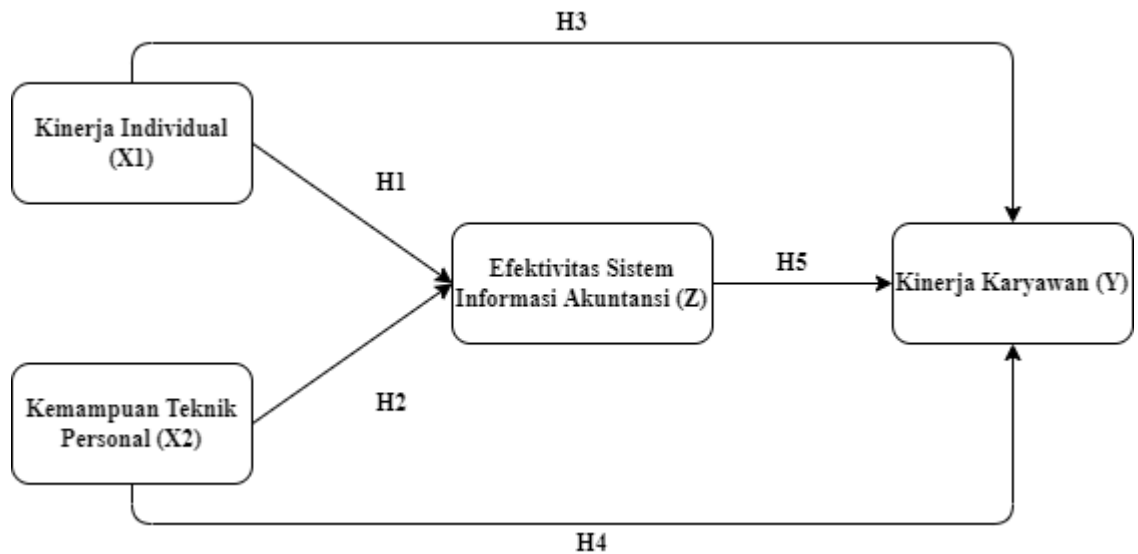
**H<sub>4</sub> : Kemampuan Teknik Personal berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan**

#### **1.3.6.5 Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi dan Kinerja Karyawan**

*Theory Technology Acceptance Model* (TAM) keberhasilan sistem informasi suatu perusahaan tergantung bagaimana sistem tersebut dijalankan, kemudahan sistem itu bagi para pemakainya, dan pemanfaatan teknologi yang digunakan. Sistem informasi akuntansi yang handal juga dapat menjadi pengaruh untuk peningkatan kinerja karyawannya, peningkatan kinerja karyawan dapat membuat perusahaan atau organisasi memiliki keunggulan yang kompetitif. Karena sistem informasi akuntansi mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan di dalam menyelesaikan pekerjaannya yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi. Teori TAM yakin jika peningkatan kinerja individu dipengaruhi oleh penggunaan sistem informasi. Dalam penelitian Bagus (2021) ditemukan bahwa variabel efektivitas sistem informasi akuntansi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil dari penelitian Krisna (2021) terdapat pengaruh positif antara efektivitas sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu efektivitas sistem informasi akuntansi diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sehingga peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut:

**H<sub>5</sub> : Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan**

### 1.3.7 Model Penelitian



Gambar 1. Model Penelitian

## 2. METODOLOGI PENELITIAN

### 2.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif berbentuk asosiatif yang digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen, yaitu kinerja individual dan kemampuan teknik personal dengan variabel dependen, yaitu kinerja karyawan melalui variabel *intervening* efektivitas sistem informasi akuntansi.

### 2.2 Populasi dan Sampel

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Blitar yang berjumlah 45 orang. Teknik penentuan sampel menggunakan metode *purposive sampling* dimana sampel ditentukan berdasarkan kriteria yang telah ditentukan oleh peneliti. Sampel pada penelitian ini fokus pada karyawan Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Blitar yang menggunakan sistem informasi akuntansi yaitu SIMDA Keuangan saat bekerja, yaitu sejumlah 30 karyawan. Sehingga sampel pada penelitian ini adalah 30 responden.

### 2.3 Variabel Penelitian

#### 2.3.1 Variabel Independen

##### 1. Kinerja Individual (X1)

Kinerja individual karyawan secara langsung memengaruhi kinerja karyawan. Kinerja individual dapat diukur dari indikator tingkat pendidikan, pelatihan, pengalaman kerja, dan insentif (Fahmiswari.K & Dharmadiaksa, 2013).

##### 2. Kemampuan Teknik Personal (X2)

Ditinjau dari kata kemampuan, Robbins (2005) berpendapat bahwa kemampuan merupakan kapasitas seseorang dalam melakukan tugas atau pekerjaan. Menurutnya kemampuan pemakai sistem informasi akuntansi dapat dilihat dari indikator pengetahuan (*knowledge*), kemampuan (*abilities*), keahlian (*skills*).



### 2.3.2 Variabel Dependen

Penelitian ini hanya terdapat satu variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y) Standar dalam pekerjaan yang menjadi acuan dalam menilai kinerja yang mana harus dapat dipahami dan diukur dengan jelas. Indikator kinerja karyawan menurut Robbins (2006) yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan adalah kualitas (mutu), kuantitas (jumlah), ketepatan waktu, efektivitas kerja, dan keakuratan kerja.

### 2.3.3 Variabel *Intervening*

Variabel *intervening* yang digunakan dalam penelitian ini adalah Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi (Z). Terdapat enam dimensi keberhasilan sistem informasi akuntansi menurut DeLone & McLean (2003) yaitu, kualitas sistem, kualitas informasi, kualitas pelayanan, penggunaan, kepuasan, dan manfaat bersih.

### 2.4 Jenis data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh sendiri dari sumber pertama oleh peneliti (Ihyaul Ulum, 2021). Data primer yang digunakan adalah data karyawan dan hasil kuesioner yang disebar kepada Karyawan Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Blitar.

### 2.5 Teknik Perolehan Data

Teknik perolehan data dalam penelitian adalah dengan menggunakan kuesioner kepada responden dengan membagikan daftar pertanyaan atau pernyataan kepada karyawan Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Blitar.

### 2.6 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini *Partial Least Square* (PLS) dibantu oleh aplikasi *Smart PLS* 3.0 karena penelitian ini terdapat variabel *intervening* dan menggunakan sampel kurang dari 100. Analisis data *Partial Least Square* (PLS) menggunakan tahap Evaluasi Pengukuran Model (*Outer Model*), Analisis Model Struktural (*Inner Model*), Pengujian hipotesis, dan Uji Pengaruh Tidak Langsung.

## 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 3.1 Statistik Deskriptif Variabel

Dalam penelitian ini, kuesioner yang disebar terdapat beberapa pernyataan dalam bentuk skala *likert* untuk setiap variabel, yaitu variabel dependen, independen, dan *intervening*. Kuesioner yang dibagikan terdapat 26 pernyataan, yaitu 6 pernyataan untuk mewakili variabel kinerja individual (X1), 7 pernyataan untuk mewakili variabel kemampuan teknik personal (X2), 6 pertanyaan untuk mewakili variabel kinerja pegawai (Y), dan 7 pertanyaan untuk mewakili variabel efektivitas sistem informasi akuntansi (Z).

**Tabel 1. Statistik deskriptif variabel**

Variabel	N	<i>Minimum</i>	<i>Maximal</i>	<i>Mean</i>	<i>Standard Deviation</i>
Kinerja Individual (X1)	30	16	29	23,07	3,084
Kemampuan Teknik Personal (X2)	30	25	34	28,07	2,715
Kinerja Karyawan (Y)	30	21	30	24,57	2,284
Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi (Z)	30	26	35	29,1	2,354

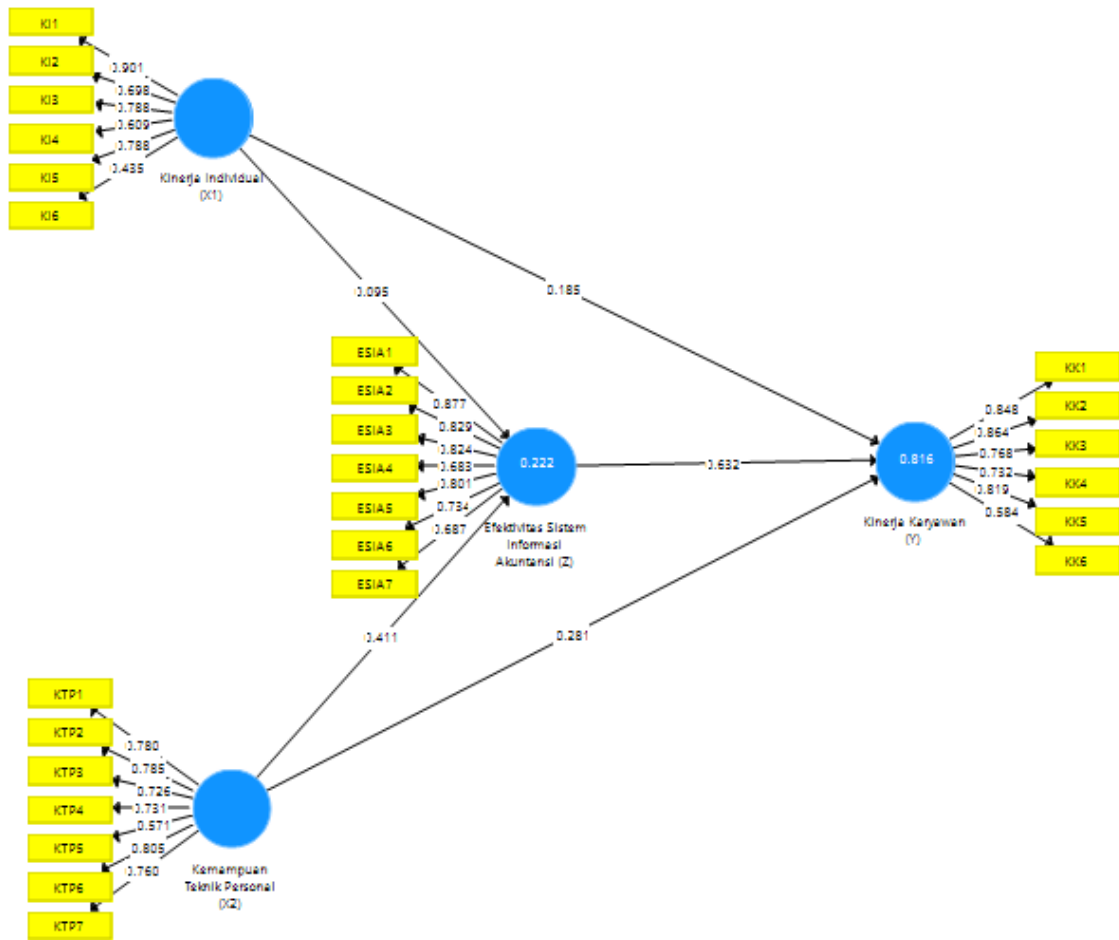
Berdasarkan tabel 1 diperoleh kesimpulan bahwa variabel kinerja individual diperoleh rata-rata 23.07, nilai maksimum 29, dan nilai minimum 16. Nilai rata-rata tersebut cenderung mendekati nilai maksimum yang artinya kinerja individual yang dimiliki karyawan BPKAD Kabupaten Blitar cenderung tinggi. Standar deviasi sebesar 3.084 lebih rendah dari nilai rata-rata dan menjauhi angka 0 sehingga dapat dikatakan bahwa data penelitian bersifat homogen dan menunjukkan variasi data dari 30 responden. Hal tersebut menunjukkan bahwa persepsi yang dirasakan oleh karyawan BPKAD Kabupaten Blitar atas kinerja individual cenderung tinggi.

Variabel kemampuan teknik personal diperoleh rata-rata 28.07, nilai maksimum 34, dan nilai minimum 25. Nilai rata-rata tersebut cenderung mendekati nilai maksimum yang artinya kemampuan teknik personal yang dimiliki karyawan BPKAD Kabupaten Blitar cenderung tinggi. Standar deviasi sebesar 2.715 lebih kecil dari nilai rata-rata dan menjauhi angka 0 sehingga dapat dikatakan bahwa data penelitian bersifat homogen dan menunjukkan variasi data dari 30 responden. Hal tersebut menunjukkan bahwa persepsi yang dirasakan oleh karyawan BPKAD Kabupaten Blitar atas kemampuan teknik personal cenderung tinggi.

Variabel kinerja karyawan diperoleh rata-rata 24.57, nilai maksimum 30, dan nilai minimum 21. Nilai rata-rata tersebut cenderung mendekati nilai maksimum yang artinya kinerja karyawan yang dimiliki karyawan BPKAD Kabupaten Blitar cenderung tinggi. Standar deviasi sebesar 2.284 lebih kecil dari nilai rata-rata dan menjauhi angka 0 sehingga dapat dikatakan bahwa data penelitian bersifat homogen dan menunjukkan variasi data dari 30 responden. Hal tersebut menunjukkan bahwa persepsi yang dirasakan oleh karyawan BPKAD Kabupaten Blitar atas kinerja karyawan cenderung tinggi.

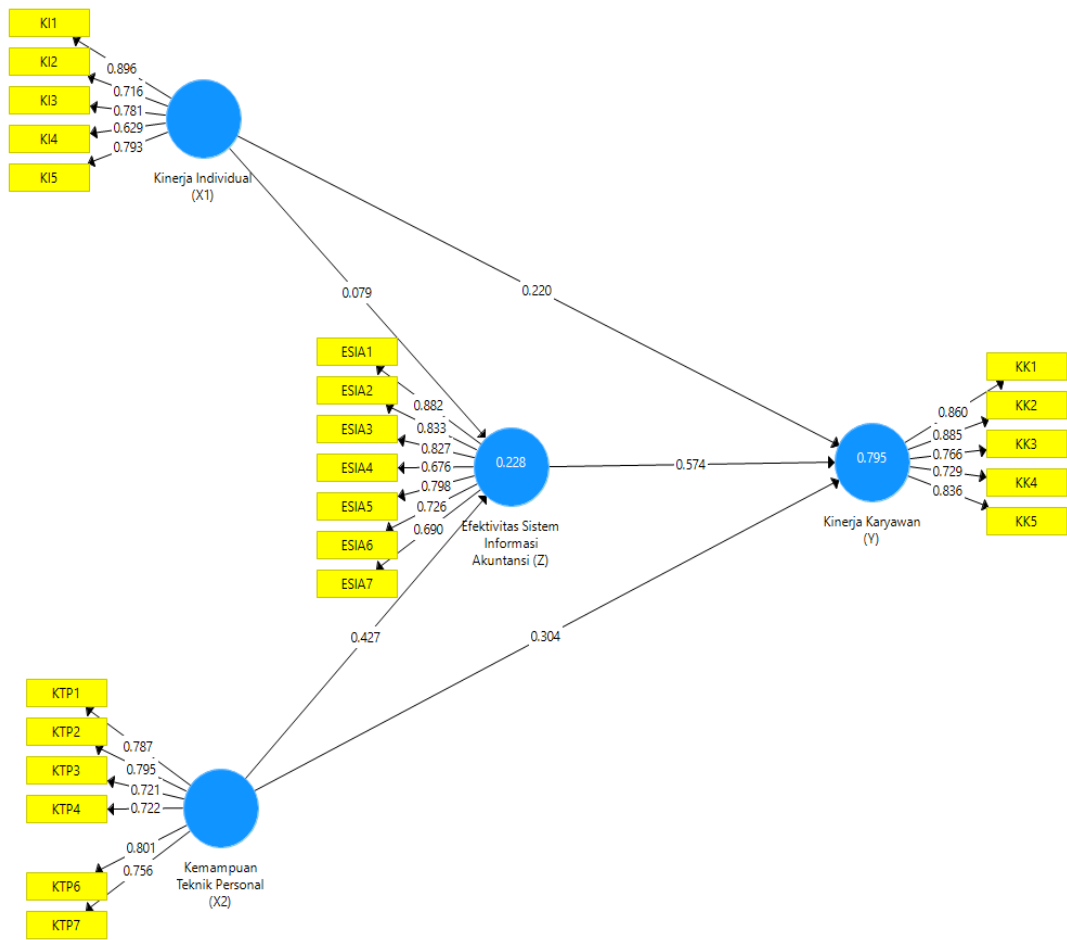
Variabel efektivitas sistem informasi akuntansi diperoleh rata-rata 29.1, nilai maksimum 35, dan nilai minimum 26. Nilai rata-rata tersebut cenderung mendekati nilai maksimum yang artinya efektivitas sistem informasi akuntansi yang dimiliki karyawan BPKAD Kabupaten Blitar cenderung efektif. Standar deviasi sebesar 2.354 lebih kecil dari nilai rata-rata dan menjauhi angka 0 sehingga dapat dikatakan bahwa data penelitian bersifat homogen dan menunjukkan variasi data dari 30 responden. Hal tersebut menunjukkan bahwa persepsi yang dirasakan oleh karyawan BPKAD Kabupaten Blitar atas efektivitas sistem informasi cenderung tinggi.

3.2 Analisis *Outer Model*



Gambar 2. Skema *Outer Model 1*  
 Sumber: Output SmartPLS 3.0, 2022

Pada gambar *Outer Model 1* terdapat beberapa indikator yang kurang memenuhi nilai *outer loading* yang nilainya kurang dari 0,6 yaitu, pada indikator KI6 (0,435), KK6 (0,584), dan KTP 5 (0,571) sehingga dikeluarkan dari model dimana menunjukkan bahwa indikator tersebut tidak valid. Setelah mengeluarkan indikator yang tidak valid pada model, didapat gambar *outer model 2* seperti pada gambar 3 di bawah ini:



**Gambar 3. Skema Outer Model 2**  
 Sumber: Output SmartPLS 3.0, 2022

Hasil analisis pengujian *Outer Model* dikatakan pada model baik apabila 1) *Convergent Validity* menurut Chin yang dikutip oleh Imam Ghozali  $>0,6$ ; 2) *Discriminant Validity* memiliki nilai AVE  $> 0,5$ ; 3) *Composite Reliability* memiliki nilai reliabilitas  $> 0,7$ ; 4) *Cronbach Alpha* minimal  $0,6$  atau  $>0,7$ .

### 3.2.1 Convergent Validity

**Tabel 2. Hasil Uji *outer loading***

	Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi (Z)	Kemampuan Teknik Personal (X2)	Kinerja Individual (X1)	Kinerja Karyawan (Y)
ESIA1	0,882			
ESIA2	0,833			
ESIA3	0,827			
ESIA4	0,676			
ESIA5	0,798			
ESIA6	0,726			
ESIA7	0,690			
KI1			0,896	
KI2			0,716	
KI3			0,781	
KI4			0,629	
KI5			0,793	
KK1				0,860
KK2				0,885
KK3				0,766
KK4				0,729
KK5				0,836
KTP1		0,787		
KTP2		0,795		
KTP3		0,721		
KTP4		0,722		
KTP6		0,801		
KTP7		0,756		

Berdasarkan hasil uji *outer loading* pada tabel 2 setelah mengeluarkan indikator yang nilainya kurang dari 0,6 pada indikator KI6 (0,435), KK6 (0,584), dan KTP 5 (0,571). Sehingga setelah melakukan pengujian ulang dapat diketahui bahwa semua indikator pada *outer loading* pada table 2 telah memenuhi nilai yang dapat diterima lebih dari 0,6 sehingga dikatakan valid dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut dalam penelitian.

### 3.2.2 Discriminant Validity

**Tabel 3. Hasil Uji AVE**

	Average Variance Extracted (AVE)
Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi (Z)	0,607
Kemampuan Teknik Personal (X2)	0,584
Kinerja Individual (X1)	0,590
Kinerja Karyawan (Y)	0,668

Dapat diketahui bahwa, nilai variabel efektivitas sistem informasi akuntansi (Z), kemampuan teknik personal (X2), kinerja individual (X1), dan kinerja karyawan (Y) memiliki nilai AVE >0,5. Sehingga dapat dikatakan bahwa *discriminant validity* setiap variabel baik.

### 3.2.3 Composite Reliability

**Tabel 4. Hasil Output Composite Reliability**

	Composite Reliability
Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi (Z)	0,915
Kemampuan Teknik Personal (X2)	0,894
Kinerja Individual (X1)	0,876
Kinerja Karyawan (Y)	0,909

Dapat diketahui bahwa nilai *Composite Reliability* pada setiap variabel  $>0,7$ . Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa setiap variabel penelitian telah memenuhi *Composite Reliability* dimana dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel memiliki tingkat reliabilitas tinggi.

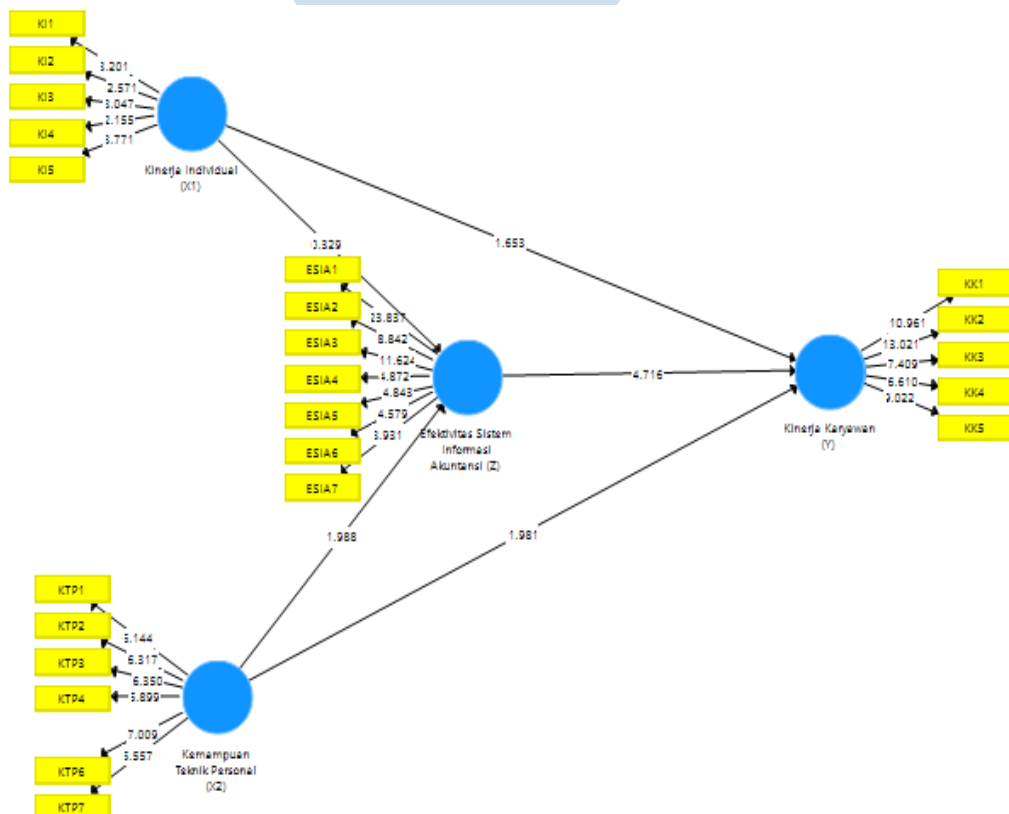
### 3.2.4 Cronbach Alpha

**Tabel 5. Hasil Output Cronbach Alpha**

	Cronbach's Alpha
Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi (Z)	0,891
Kemampuan Teknik Personal (X2)	0,860
Kinerja Individual (X1)	0,856
Kinerja Karyawan (Y)	0,874

Dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach Alpha* pada masing-masing variabel  $>0,7$ . Sehingga hasil tersebut menunjukkan bahwa seluruh variabel telah memenuhi persyaratan nilai *Cronbach Alpha* dimana dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini memiliki tingkat reliabilitas tinggi.

### 3.3 Analisis Inner Model



**Gambar 4. Skema Inner Model**  
 Sumber: Output SmartPLS 3.0, 2022

### 3.3.1 R Square

**Tabel 6. Hasil Uji R Square**

	R Square	Keterangan
Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi (Z)	0,228	Lemah
Kinerja Karyawan (Y)	0,795	Kuat

Hasil analisis pengujian *Inner Model* yang pertama R Square memiliki kriteria batasan nilai 0,67 berarti kuat; 0,33 berarti moderat dan 0,19 berarti lemah. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh variabel Kinerja Individual (X1) dengan indikator-indikatornya dan variabel Kemampuan Teknik Personal (X2) dengan indikator-indikatornya terhadap variabel Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi (Z) sebesar 0,228 tergolong kategori lemah dan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,795 tergolong kategori kuat.

### 3.3.2 Q Square

**Tabel 7. Hasil Uji Q Square**

	SSO	SSE	Q <sup>2</sup> (=1-SSE/SSO)
Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi (Z)	210.000	192.386	0.084
Kemampuan Teknik Personal (X2)	180.000	180.000	
Kinerja Individual (X1)	150.000	150.000	
Kinerja Karyawan (Y)	150.000	78.997	0.473

Dapat diketahui bahwa nilai Q Square > 0. Sehingga dapat dikatakan bahwa variabel Efektivitas Sistem informasi Akuntansi (Z) dan Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai *predictive relevance* yang baik.

### 3.3.3 F Square

**Tabel 8. Hasil Uji F Square**

	Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi (Z)	Kinerja Karyawan (Y)
Efektivitas SIA (Z)		1,241
Kemampuan Teknik Personal (X2)	0,157	0,260
Kinerja Individual (X1)	0,005	0,156
Kinerja Karyawan (Y)		

Dapat diketahui bahwa nilai F Square pada variabel dalam penelitian ini, yaitu variabel Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi (Z) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 1,241 artinya memiliki pengaruh kuat, variabel Kemampuan Teknik Personal (X2) terhadap variabel Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi (Z) sebesar 0,157 artinya memiliki pengaruh moderat, variabel Kemampuan Teknik Personal (X2) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,260 artinya memiliki pengaruh moderat, variabel Kinerja Individual (X1) terhadap variabel Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi (Z) sebesar 0,005 artinya memiliki pengaruh lemah, variabel Kinerja Individual (X1) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,156 artinya memiliki pengaruh moderat.

### 3.4 Pengujian Hipotesis

Berikut merupakan hasil dari pengujian hipotesis:

**Tabel 9. Hasil Uji Hipotesis Langsung**

Hipotesis	Pengaruh	T Statistics ( O/STDEV )	P Values	Hasil
H1	Kinerja Individual (X1) -> Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi (Z)	0.310	0.757	Ditolak
H2	Kemampuan Teknik Personal (X2) -> Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi (Z)	1.899	0.058	Ditolak
H3	Kinerja Individual (X1) -> Kinerja Karyawan (Y)	1.695	0.091	Ditolak
H4	Kemampuan Teknik Personal (X2) -> Kinerja Karyawan (Y)	<b>2.046</b>	<b>0.041</b>	<b>Diterima</b>
H5	Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	<b>4.626</b>	<b>0.000</b>	<b>Diterima</b>

### 3.4.1 Pengaruh Kinerja Individual terhadap Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi (H1)

Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa kinerja individual tidak berpengaruh terhadap efektivitas sistem informasi akuntansi di BPKAD Kabupaten Blitar. Dapat dilihat dari hasil pengujian menunjukkan *t-statistic* <1,96 sebesar 0,310 dan nilai *p-value* >0,05 sebesar 0,757. Berdasarkan hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh antara variabel Kinerja Individual (X1) terhadap variabel Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi (Z). Hal ini menunjukkan bahwa kinerja individual belum sepenuhnya memberikan dampak positif terhadap efektivitas sistem informasi akuntansi. Hubungan yang tidak signifikan menunjukkan bahwa tingkat pendidikan, pengalaman kerja, pelatihan, dan insentif tidak berperan dalam meningkatkan keefektifan penggunaan sistem informasi akuntansi pada BPKAD Kabupaten Blitar. Hal ini disebabkan karena tingkat pendidikan, pengalaman kerja, pelatihan, dan insentif menunjukkan kemampuan individual seseorang, sehingga biasanya dapat meningkatkan kepercayaan diri seseorang dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya. Meskipun seseorang berpengalaman, memiliki tingkat pendidikan yang bagus, sudah pernah mengikuti pelatihan, dan mempunyai insentif yang tinggi atau tidak apabila memahami akan sistem informasi akuntansi yang digunakan di organisasi, maka hasil dari sistem tersebut juga akan akurat dan efektif. Hal tersebut menandakan bahwa pemakai sistem informasi akuntansi pada BPKAD Kabupaten Blitar kurang memiliki kinerja individual yang baik untuk meningkatkan efektivitas sistem informasi akuntansi yang diterapkan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Parnata (2013) yang menjelaskan bahwa tingkat pendidikan tidak berpengaruh terhadap efektivitas sistem informasi akuntansi Rumah Sakit Kota Denpasar yang berarti tingkat pendidikan tidak menjamin tercapainya efektivitas sistem informasi akuntansi. Djawa dan Dewi (2018) menyatakan bahwa pelatihan tidak berpengaruh terhadap efektivitas sistem informasi akuntansi, karena pelatihan tidak menjamin kemampuan seseorang dalam memproses suatu informasi, kemungkinan karyawan tidak benar-benar memahami materi dari pelatihan yang diterima dan menyebabkan efektivitas sistem informasi akuntansi tidak dipengaruhi oleh pelatihan yang dilaksanakan. Hasil penelitian Anjani (2018) dan Tania (2021) bahwa pengalaman kerja tidak berpengaruh terhadap efektivitas sistem informasi akuntansi yang menunjukkan bahwa semakin tinggi pengalaman kerja seseorang tidak menjamin meningkatkan efektivitas sistem informasi akuntansi yang diterapkan.



### 3.4.2 Pengaruh Kemampuan Teknik Personal terhadap Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi

Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa kemampuan teknik personal tidak berpengaruh terhadap efektivitas sistem informasi akuntansi di BPKAD Kabupaten Blitar. Dilihat dari hasil pengujian menunjukkan *t-statistic* <1,96 sebesar 1,899 dan nilai *p-value* >0,05 sebesar 0,058. Berdasarkan hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh antara variabel Kemampuan Teknik Personal (X2) terhadap variabel Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi (Z). Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan teknik personal belum sepenuhnya berdampak positif terhadap keefektifan sistem informasi akuntansi. Kemampuan teknik personal yang dimiliki oleh pengguna sistem informasi akuntansi yang ada, apabila dikaitkan dengan teori TAM ini menyatakan bahwa kemampuan teknik personal akan memberikan kemudahan bagi pengguna dalam menjalankan sistem informasi akuntansi di BPKAD Kabupaten Blitar. Karyawan yang mempunyai kemampuan teknik personal akan dapat dengan mudah menyelesaikan pekerjaan karena mempunyai kemampuan dan pengetahuan dalam menggunakan sistem. Namun dalam penelitian ini, teori TAM tersebut tidak berlaku, dapat diartikan bahwa kemampuan teknik personal tidak berperan dalam meningkatkan efektivitas sistem informasi akuntansi pada BPKAD Kabupaten Blitar, pengguna sistem informasi akuntansi hanya perlu memahami sistem informasi akuntansi yang diterapkan di instansi. Hal tersebut menandakan bahwa pemakai sistem informasi akuntansi di BPKAD Kabupaten Blitar kurang memiliki kemampuan, pengetahuan, dan keahlian tentang sistem yang digunakan sehingga efektivitas sistem informasi tidak tercapai. Kurangnya pengetahuan, kemampuan, dan keahlian pengguna sistem dalam mengoperasikan SIMDA Keuangan, sehingga tidak dapat meningkatkan efektivitas SIMDA Keuangan saat digunakan. Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa kemampuan teknik personal pengguna sistem informasi akuntansi bukan faktor penting dalam meningkatkan efektivitas sistem informasi akuntansi di BPKAD Kabupaten Blitar. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Utama dan Suardikha (2014) menunjukkan bahwa kemampuan teknik personal tidak berpengaruh terhadap efektivitas sistem informasi akuntansi pada Lembaga Perkreditan Desa di Kecamatan Sukasada, karena kemampuan teknik personal bagi sistem informasi akuntansi bukan merupakan faktor penting dalam melakukan keberhasilan kegiatan terkait sistem informasi akuntansi yang berarti kemampuan teknik personal tidak berpengaruh terhadap efektivitas sistem informasi. Kemudian hasil penelitian Siti (2018) menunjukkan bahwa kemampuan teknik personal tidak berpengaruh terhadap efektivitas sistem informasi akuntansi, hal ini menjelaskan bahwa masih adanya pengguna sistem yang belum memiliki kemampuan teknik personal dalam menggunakan sistem informasi akuntansi yang menunjukkan bahwa pengaruh kemampuan teknik personal terhadap kinerja sistem informasi akuntansi memiliki pengaruh yang sangat kecil atau bahkan tidak memiliki pengaruh sama sekali pada Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta. Hasil penelitian dari Ruslinda (2020) juga menunjukkan kemampuan teknik personal tidak berpengaruh terhadap efektivitas sistem informasi, karena pengguna sistem informasi akuntansi pada ULP PLN wilayah Banjarmasin tidak memiliki kemampuan spesialis dalam model sistem yang digunakan, sehingga sistem informasi akuntansi yang diterapkan pada instansi tidak efektif dan dapat disimpulkan bahwa kemampuan teknik personal tidak berpengaruh terhadap efektivitas sistem informasi akuntansi.

### 3.4.3 Pengaruh Kinerja Individual terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa kinerja individual tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di BPKAD Kabupaten Blitar. Dilihat dari hasil pengujian

menunjukkan *t-statistic* <1,96 sebesar 1,695 dan nilai *p-value* >0,05 sebesar 0,091. Berdasarkan hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh antara variabel Kinerja Individual (X1) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Hal ini menunjukkan bahwa kinerja individual belum sepenuhnya berdampak positif terhadap kinerja karyawan. Hubungan yang tidak signifikan menunjukkan bahwa tingkat pendidikan, pengalaman kerja, pelatihan, dan insentif tidak berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada BPKAD Kabupaten Blitar. Hal tersebut menandakan bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan, pengalaman kerja, pelatihan, dan insentif maka tingkat kinerja karyawan naik relatif kecil. Kurang sesuai tingkat pendidikan, kurangnya pengalaman kerja, kurangnya pelatihan dan insentif yang didapat oleh karyawan dapat menjadi faktor peningkatan kinerja karyawan yang relative kecil. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja individual bukanlah syarat yang harus terpenuhi bagi karyawan BPKAD Kabupaten Blitar dalam meningkatkan kinerjanya karena tingkat kinerja individual seseorang tidak mencerminkan kinerja seseorang saat bekerja, dimana tingkat pendidikan, pengalaman kerja, pelatihan, dan insentif dari seorang karyawan belum tentu meningkatkan kinerjanya saat bekerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Veronica (2018) dan Pamungkas (2017) bahwa tingkat pendidikan dan pengalaman kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang menunjukkan bahwa ketika tingkat pendidikan dan pengalaman kerja seseorang naik, maka tingkat kinerja seseorang belum tentu meningkat, oleh karena itu, tingkat pendidikan dan pengalaman kerja tidak memengaruhi peningkatan kinerja seseorang. Demikian pula dengan Damianus (2021) menunjukkan bahwa insentif tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan UPTD RS Manembo-Nembo, maknanya setiap terjadi peningkatan kinerja tidak dipengaruhi oleh perubahan insentif.

#### **3.4.4 Pengaruh Kemampuan Teknik Personal terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa kemampuan teknik personal berpengaruh terhadap kinerja karyawan di BPKAD Kabupaten Blitar. Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan *t-statistic* >1,96 sebesar 2,046 dan nilai *p-value* <0,05 sebesar 0,041. Berdasarkan hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel Kemampuan Teknik Personal (X2) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan teknik personal berdampak positif terhadap kinerja karyawan. Hubungan yang signifikan menunjukkan bahwa kemampuan teknik personal yang dimiliki oleh karyawan BPKAD Kabupaten Blitar dapat meningkatkan kinerjanya saat bertugas. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kemampuan teknik personal pengguna sistem informasi akuntansi, maka akan meningkatkan kinerja karyawan saat bertugas. Hasil penelitian tersebut mendukung teori TAM yang menyatakan bahwa perilaku pengguna suatu sistem informasi bergantung pada persepsinya mengenai kemudahan dan manfaat pengguna sistem tersebut. Semakin baik kemampuan teknik personal yang dimiliki karyawan maka akan mempermudah dan meningkatkan kinerjanya. Persepsi kemudahan yang dimiliki oleh pengguna sistem informasi akuntansi akan memunculkan rasa untuk menggunakan sistem dengan optimal. Suatu sistem dapat dimanfaatkan dengan optimal, apabila pengguna sistem tersebut memiliki kemampuan teknis yang memadai. Karena semakin baik kemampuan teknik personal yang dimiliki oleh pengguna, maka akan muncul persepsi bahwa sistem tersebut mudah untuk digunakan dan hasil dari sistem akan lebih akurat dan efektif dimana semakin efektif suatu sistem akan meningkatkan kinerjanya. Pengetahuan, kemampuan, dan keahlian terkait SIMDA Keuangan yang digunakan di BPKAD Kabupaten Blitar yang dimiliki oleh pemakai sistem akan memudahkan karyawan menggunakannya dan manfaat yang diberikan oleh sistem juga akan didapat. Semakin efektif suatu sistem dioperasikan, akan memberi

dampak pada peningkatan kinerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi kemampuan teknik personal karyawan BPKAD Kabupaten Blitar, semakin tinggi kerjanya dalam bekerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan Bagus (2019) yang menyimpulkan bahwa kemampuan teknik personal yang tinggi mampu meningkatkan kinerja karyawan di Koperasi Simpan Pinjam. Demikian pula dengan penelitian Meydiani (2020) yang menyatakan bahwa kemampuan teknis pengguna berpengaruh terhadap kinerja karyawan Lembaga Perkreditan Desa, hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kemampuan teknik personal seseorang, maka efektivitas penggunaan sistem informasi akuntansi akan meningkat apabila semakin rendah kemampuan teknik personal seseorang, maka efektivitas penggunaan sistem informasi akuntansi akan semakin menurun.

### 3.4.5 Pengaruh Efektivitas Sistem Informasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa efektivitas sistem informasi akuntansi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di BPKAD Kabupaten Blitar. Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan  $t\text{-statistic} > 1,96$  sebesar 4,626 dan nilai  $p\text{-value} < 0,05$  sebesar 0,000. Berdasarkan hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi (Z) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Hal ini menunjukkan bahwa efektivitas sistem informasi berdampak positif terhadap kinerja karyawan. Hubungan yang signifikan menunjukkan bahwa efektivitas sistem informasi akuntansi yang diterapkan oleh BPKAD Kabupaten Blitar berdampak pada peningkatan kinerja kerjanya. Hal ini menandakan bahwa semakin efektif sistem informasi akuntansi yang diterapkan, karyawan semakin mampu menghasilkan sistem informasi akuntansi yang akurat yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sistem informasi akuntansi yang digunakan secara akurat, tepat waktu, dapat menghasilkan output yang akurat, efektif, dan efisien yang dapat menguntungkan instansi maupun penggunanya sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian tersebut mendukung teori TAM yang menjelaskan bahwa jika setiap individu pengguna SIA merasakan kemudahan dan manfaat dari suatu sistem informasi akuntansi, maka akan memberikan keinginan mereka untuk menggunakannya. Semakin optimal suatu sistem informasi akuntansi maka akan memberikan dampak pada peningkatan kerjanya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin efektif suatu sistem informasi akuntansi akan meningkatkan kinerja karyawan. Teori TAM menyatakan bahwa penggunaan sistem informasi akan meningkatkan kinerja karyawan atau perusahaan, dan penggunaan sistem informasi akuntansi akan mempermudah pemakainya dalam menyelesaikan suatu pekerjaan (Arisman & Fuadah, 2017). SIMDA Keuangan yang diterapkan oleh BPKAD Kabupaten Blitar dapat meningkatkan jumlah pekerjaan dan kualitas pekerjaan karyawan. Hasil *output* dari SIMDA Keuangan yang diterapkan akurat dan tepat waktu sehingga memudahkan karyawan yang menggunakan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semakin efektif sistem informasi akuntansi yang diterapkan di BPKAD Kabupaten Blitar, maka akan semakin meningkatkan kinerja kerjanya saat bertugas. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Meydiani (2020) yang menyatakan bahwa efektivitas sistem informasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Lembaga Perkreditan Desa. Demikian pula dengan penelitian Grace (2021) yang menyatakan bahwa efektivitas sistem informasi akuntansi berpengaruh terhadap kinerja karyawan BPR di Kabupaten Gianyar, hal ini menandakan bahwa semakin efektif sistem informasi akuntansi yang diterapkan, karyawan semakin mampu menghasilkan sistem informasi akuntansi yang akurat yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.

## 4. KESIMPULAN DAN SARAN

### 4.1 Kesimpulan

Simpulan yang diperoleh dari penelitian ini adalah:

1. Kinerja individual tidak berpengaruh terhadap efektivitas sistem informasi akuntansi. Hal ini menandakan bahwa kinerja individual tidak menunjukkan adanya keterdukungan dalam kontribusi terhadap efektivitas sistem informasi akuntansi di BPKAD Kabupaten Blitar, yang artinya kinerja individual tidak berperan dalam meningkatkan efektivitas sistem informasi akuntansi yang diterapkan serta kurangnya kinerja individual yang dimiliki karyawan dalam menggunakan sistem informasi akuntansi, sehingga tidak berpengaruh dalam meningkatkan efektivitas sistem informasi akuntansi. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa semakin tinggi kinerja individual tidak memengaruhi peningkatan efektivitas sistem informasi akuntansi.
2. Kemampuan teknik personal tidak berpengaruh terhadap efektivitas sistem informasi akuntansi. Hal ini menandakan bahwa kemampuan teknik personal tidak menunjukkan adanya keterdukungan dalam kontribusi terhadap efektivitas sistem informasi akuntansi di BPKAD Kabupaten Blitar, yang artinya kemampuan teknik personal tidak berperan dalam meningkatkan efektivitas sistem informasi akuntansi yang diterapkan serta kurangnya kemampuan teknik personal yang dimiliki karyawan dalam menggunakan sistem informasi akuntansi, sehingga tidak berpengaruh dalam meningkatkan efektivitas sistem informasi akuntansi. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa semakin tinggi kemampuan teknik personal tidak memengaruhi peningkatan efektivitas sistem informasi akuntansi.
3. Kinerja individual tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini menandakan bahwa kinerja individual tidak menunjukkan adanya keterdukungan dalam kontribusi terhadap kinerja karyawan di BPKAD Kabupaten Blitar, hal ini menandakan kinerja individual yang dimiliki oleh karyawan tidak berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan saat bertugas. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja individual bukanlah syarat yang harus terpenuhi bagi karyawan BPKAD Kabupaten Blitar dalam meningkatkan kinerjanya, artinya tingkat kinerja individual seseorang tidak mencerminkan kinerja seseorang saat bekerja. Hal tersebut menandakan bahwa semakin tinggi kinerja individual maka tingkat kinerja karyawan naik relatif kecil. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa semakin tinggi kinerja individual tidak memengaruhi peningkatan kinerja karyawan.
4. Kemampuan teknik personal berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini menandakan bahwa kemampuan teknik personal menunjukkan adanya keterdukungan dalam kontribusi terhadap kinerja karyawan di BPKAD Kabupaten Blitar, yang artinya kemampuan teknik personal berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan saat bertugas. Karyawan di BPKAD Kabupaten Blitar memiliki persepsi baik bahwa dengan kemampuan teknik personal yang dimiliki dapat memudahkannya dalam bekerja, sehingga kinerja yang dihasilkan sesuai dengan yang diharapkan. Oleh karena itu, semakin tinggi kemampuan teknik personal karyawan BPKAD Kabupaten Blitar, akan meningkatkan kinerjanya dalam bekerja. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa semakin tinggi kemampuan teknik personal, maka semakin tinggi kinerja karyawan.
5. Efektivitas sistem informasi akuntansi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini menandakan bahwa efektivitas sistem informasi akuntansi menunjukkan adanya keterdukungan dalam kontribusi terhadap kinerja karyawan di BPKAD Kabupaten Blitar, yang artinya efektivitas sistem informasi akuntansi berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan saat bertugas. Karyawan di BPKAD Kabupaten Blitar memiliki persepsi baik bahwa semakin efektif dan optimal suatu sistem informasi akuntansi maka akan memberikan dampak pada peningkatan kinerja penggunanya. Oleh karena itu, semakin

efektif suatu sistem informasi akuntansi di BPKAD Kabupaten Blitar, akan meningkatkan kinerja karyawannya. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa semakin tinggi efektivitas sistem informasi akuntansi, maka semakin tinggi kinerja karyawan.

#### 4.2 Keterbatasan Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat beberapa keterbatasan yang dialami, antara lain penelitian ini menggunakan kuesioner dalam pengambilan jawaban dari responden, penulis tidak mengawasi secara langsung pengisian jawaban kuesioner tersebut, sehingga terdapat kemungkinan jawaban dari responden tidak mencerminkan keadaan sebenarnya dikarenakan kondisi-kondisi tertentu dari setiap responden.

#### 4.3 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka saran yang dapat diberikan, yaitu BPKAD Kabupaten Blitar disarankan untuk konsisten dan rutin mengevaluasi kinerja individual serta meningkatkan kemampuan teknik personal karyawannya dalam menggunakan sistem informasi akuntansi yang diterapkan agar efektivitas sistem informasi akuntansi meningkat sehingga karyawan dapat dengan mudah menjalankan tugasnya. Sebaiknya BPKAD Kabupaten Blitar memperhatikan kebutuhan yang diperlukan karyawan untuk mendukung aktivitas dalam bekerja, seperti program pelatihan yang sesuai dengan pekerjaan sehingga karyawan dapat mengatasi kesalahan yang timbul akibat sistem informasi akuntansi itu sendiri. Untuk penelitian selanjutnya, sebaiknya peneliti menggunakan metode survei dengan wawancara langsung kepada responden dalam pengisian kuesioner, sehingga hasil yang diperoleh sesuai dengan kondisi yang sebenarnya. Penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel lain diluar variabel yang telah peneliti gunakan dalam penelitian ini. Variabel lain yang dimaksudkan adalah variabel yang dapat memengaruhi kinerja karyawan dan efektivitas sistem informasi akuntansi. Peneliti dapat memperluas ruang lingkup objek dan sampel penelitian, tidak hanya karyawan BPKAD saja, tetapi juga pada Lembaga Pemerintahan lainnya yang menerapkan sistem informasi akuntansi untuk memperkuat hasil penelitian.

### 5. REFERENSI

- Al-Delawi, A. S., & Ramo, W. M. (2020). The impact of accounting information system on performance management. *Polish Journal of Management Studies*, 21(2), 36–48. <https://doi.org/10.17512/pjms.2020.21.2.03>
- Anggarini, N. P. T., Arizona, I. P. E., & Ernawatiningsih, N. P. L. (2021). Pengaruh pemanfaatan teknologi informasi, pengalaman kerja, pelatihan, skill dan partisipasi pemakai terhadap efektivitas sistem informasi akuntansi. *Jurnal Kharisma*, 3(1), 380–390. <https://e-journal.unmas.ac.id/index.php/kharisma/article/view/1714/1376>
- Bagus, I., & Yadnyana, I. K. (2021). Open Access Effect of Accounting Information System Effectiveness , User Technique Ability and Utilization of Information Technology on Employee Performance of BPD Bali Branch Office , South Bali Region. *American Journal of Humanities and Social Sciences Research (AJHSSR)*, 4, 332–339.
- Basyit, A., Sutikno, B., & Dwiharto, J. (2020). Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal EMA*, 5(1), 12–20. <https://doi.org/10.47335/ema.v5i1.44>

- Currivan, D. B. (1999). The causal order of job satisfaction and organizational commitment in models of employee turnover. *Human Resource Management Review*, 9(4), 495–524. [https://doi.org/10.1016/S1053-4822\(99\)00031-5](https://doi.org/10.1016/S1053-4822(99)00031-5)
- DeLone, W. H., & McLean, E. R. (2003). The DeLone and McLean model of information systems success: A ten-year update. *Journal of Management Information Systems*, 19(4), 9–30. <https://doi.org/10.1080/07421222.2003.11045748>
- Dewi, N. L. A. A., & Dharmadiaksa, I. B. (2017). Pengaruh Efektivitas Sia, Pemanfaatan Ti Dan Kemampuan Teknis Pemakai Sia Terhadap Kinerja Individu. *E-Jurnal Akuntansi*, 18(1), 386–414.
- Djuwita, R., Soemantri, R., & Prima, G. K. (2018). The Influence of Organizational Commitment, Implementation of Accounting Information System and Workplace Environment to The Performance of Work Unit. *Journal of Accounting Auditing and Business*, 1(1), 86. <https://doi.org/10.24198/jaab.v1i1.15657>
- Dyah Pramesti Nur Azizah, Mohamad Hasanudin, & Toni Hartono. (2020). The Effect of Accounting Information Systems (AIS), Leadership Style, Motivation, and Working the environment on the Employee's Performance at Badan Keuangan Daerah (BKUD) Regency Semarang. *Ilomata International Journal of Tax and Accounting*, 1(2), 59–65. <https://doi.org/10.52728/ijtc.v1i2.49>
- Ernawatiningsih, N. P. L., & Kepramareni, P. (2019). Effectiveness of Accounting Information Systems and the Affecting Factors. *International Journal of Applied Business and International Management*, 4(2), 33–40. <https://doi.org/10.32535/ijabim.v4i2.564>
- Fahmiswari, K. A. . I. W., & Dharmadiaksa, I. B. (2013). Pengaruh Kinerja Individual Karyawan Terhadap Efektivitas Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi. *Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia*, 3, 1–17.
- Hilendri, B. A., Nurabiah, N., & FR, A. F. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Individu Dengan Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Aplikasi Akuntansi*, 2(2), 102–120. <https://doi.org/10.29303/jaa.v2i2.25>
- Kusumawati, N. P. A., & Ayu, P. C. (2019). Pengaruh Kinerja Individual Dan Kemampuan Teknik Personal Pada Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi Dengan Pendidikan Dan Pelatihan Sebagai Pemoderasi. *Widya Akuntansi Dan Keuangan*, 1(2), 77–95. <https://doi.org/10.32795/widyaakuntansi.v1i2.384>
- Maamir, C. I., & Yadnyana, I. K. (2012). Pengaruh Efektivitas Penggunaan Dan Kepercayaan Pada Teknologi Sistem Informasi Terhadap Kinerja Individual Di PT PLN (Persero) Distribusi Bali Area Pelayanan Denpasar. *E-Jurnal Akuntansi*, 1(1), 1–34.
- Musli Djalil, Ridwan Ibrahim, J. S. (2019). *The Effect of the Effectiveness of Accounting Information System and Use of Accounting Information Technology on Individual Performance with Computer User Expertise as a Moderating Variable ( Survey on Cv . Mahli*. 1(2), 65–71.
- Ni Putu Meydiaani Chintia Dewi, A. A. D. (2020). The Effectiveness of Accounting Information Systems and the Technical Capabilities of Users of the Individual Performance of Village Credit Institutions. *E-Jurnal Akuntansi*, 30(7), 1633–1644.
- Okour, D. S. M. (2016). The Impact of The Effectiveness of Accounting Information Systems on Operational Performance in Public Listed Industrial Companies in Jordan. *Journal of*

- Social Sciences (COES&RJ-JSS)*, 5(3), 263–276.  
<https://doi.org/10.25255/jss.2016.5.3.263.276>
- Putri, N. W. I. D., & Dharmadiaksa, I. B. (2015). *Pengaruh Kemampuan Teknik Personal , Program Pelatihan Dan Pendidikan , Insentif , PENERAPAN SIA*. 3, 582–592.
- Rahmadhani, R., & Wahyuni, I. (2018). Efektivitas Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Kantor Samsat Kabupaten Gowa. *Bongaya Journal for Research in Accounting (BJRA)*, 1(1), 40–47.  
<https://doi.org/10.37888/bjra.v1i1.30>
- Rahmawati, H. U., Budiastuti, A., & Utari, D. (2020). *Pengaruh Pelatihan, Komunikasi Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Tetap Pt Bank Rakyat Indonesia, Tbk. Kantor Cabang Cilacap*. 3(2), 156–177.
- Trabulsi, R. U. (2018). The Impact of Accounting Information Systems on Organizational Performance : The Context of Saudi ’ s SMEs. *International Review of Management and Marketing*, 8(2), 69–73.
- Vipraprastha, T., & Sari, M. M. R. (2016). Pengaruh Faktor-Faktor Kinerja Individual Karyawan Terhadap Efektivitas Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi. *Jurnal Sistem Informasi Akuntansi*, 15(3), 1826–1855.  
<https://ojs.unud.ac.id/index.php/Akuntansi/article/download/16142/13948>
- Yuhelson, Ariyanto, D., Ernawati, Soejono, F., & Dewi, S. P. (2020). Digital economy and financial inclusion. *Journal of Environmental Treatment Techniques*, 8(1), 241–243.

