

PENGARUH SISTEM INFORMASI AKUNTANSI DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BANK MANDIRI (PERSERO) Tbk AREA PLUIT SELATAN

Eka Kusuma Dewi^{1*}, Anggun Putri Romadhina²
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang
e-mail: dosen00955@unpam.ac.id

ABSTRACT

This study aims to analyze the accounting information system and job training on employee performance either partially or simultaneously. This research was conducted at Pt Bank Mandiri (Persero) Tbk SouthPluit Area. The type in this research is quantitative research. This sampling uses a saturated sample technique in which all the population is sampled in this study, amounting to 57 respondents, and data collection in this study includes observation, questionnaires and literature study. Data analysis techniques in this study are validity, reliability, classical assumption test, descriptive analysis, multiple linear analysis and hypothesis testing. by using the SPSS Version 25 application program. The results of this study indicate that simultaneously accounting information systems and job training affect employee performance, partially accounting information system affects employee performance and job training affects employee performance.

Keywords: *Accounting System Information, Work Training, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi di era digital seperti sekarang ini bertumbuh semakin cepat dari hari ke hari, bulan ke bulan hingga ke tahun kedepannya. Secara tidak langsung penggunaan teknologi ini meningkat tajam. Teknologi adalah suatu sarana atau sistem yang berfungsi untuk memberikan kenyamanan serta kemudahan bagi manusia. Oleh karena itu teknologi menjadi sangat penting di era sekarang, apalagi dengan adanya teknologi digital yang berkembang pesat setiap harinya (Ramadhani, 2020). Adapun tujuannya untuk dapat mengeskalasi tingkat efisiensi dan efektivitas pekerjaan agar lebih optimal. Namun, sebelum menuju ke arah tersebut, perusahaan perlu menjalankan tiga strategi awal agar lebih siap menyongsong era industri 4.0 dan mampu bersaing dengan kompetitor di sektor yang sama (Koser et al., 2018). Tiga strategi yang dimaksud meliputi peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM), memperkuat jaringan bisnis, dan penggunaan teknologi yang tepat (Naimoliet al., 2015). Pada era persaingan industry yang dinamis seperti saat ini perusahaan menginginkan pegawainya untuk memiliki kinerja yang bagus (Finch et al., 2016) Pengertian Kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selamamenjalankan tugas di periode tertentu. Setiap organisasi atau perusahaan, tentu sangat memperhatikan kinerja para SDM untuk menentukan penilaian dalam suatu target yang telah ditentukan. Sebab, pada saat yang bersamaan para karyawan pun juga memerlukan umpan balik atas hasil kerja mereka di masa yang akan datang. (Larasati, 2020).

Dilansir dari <https://www.bankmandiri.co.id/profil-perusahaan> Bank Mandiri didirikan pada 2 Oktober 1998, sebagai bagian dari program restrukturisasi perbankan yang dilaksanakan oleh pemerintah Indonesia. Pada bulan Juli 1999, empat bank pemerintah -- yaitu Bank Bumi Daya, Bank Dagang Negara, Bank Ekspor Impor Indonesia dan Bank Pembangunan Indonesia - - dilebur menjadi BankMandiri, dimana masing-masing bank tersebut memiliki peran yang tak terpisahkan dalam pembangunan perekonomian Indonesia. Sampai dengan hari ini, Bank Mandiri meneruskan tradisi selama lebih dari 140 tahun memberikan kontribusi dalam dunia perbankan dan perekonomian Indonesia. Setelah melalui proses konsolidasi dan integrasi

menyeluruh di segala bidang, Bank Mandiri berhasil membangun organisasi bank yang solid dan mengimplementasikan core banking system baru yang terintegrasi menggantikan core banking system dari keempat bank legacy sebelumnya yang saling terpisah. Bank Mandiri juga melakukan transformasi budaya dengan merumuskan kembali nilai-nilai budaya untuk menjadi pedoman pegawai dalam berperilaku, yaitu 5 (lima) nilai budaya perusahaan yang disebut "TIPCE" yang dijabarkan menjadi: Kepercayaan (Trust), Integritas (Integrity), Profesionalisme (Professionalism), Fokus Pada Pelanggan (Customer Focus), dan Kesempurnaan (Excellence).

Dalam www.tirto.id (2021) Bank Mandiri pada triwulan II 2021 mencatat performa kinerja optimal dibandingkan periode serupa tahun lalu. Pertumbuhan kredit konsolidasi mencetak angka sebesar 16,4% secara year on year (YoY) menjadi Rp 1.014,3 triliun. Pertumbuhan ini ditopang oleh segmen wholesale banking yang tumbuh 7,13% YoY menjadi Rp 534,2 triliun per akhir kuartal II 2021. Ada beberapa langkah yang ditempuh Bank Mandiri selama era pandemi 2021. Salah satunya adalah layanan transaksi digital. Dengan data potensi keuangan digital yang masih meluas, Bank Mandiri pada tahun ini terus mendorong pertumbuhan transaksi digital yang memudahkan bagi nasabah. Dari sisi pengembangan SDM, Bank Mandiri menerapkan nilai inti atau core values BUMN yakni AKHLAK, sebagai bagian dari kesatuan dalam pemerintahan. AKHLAK adalah akronim yang berorientasi pelayanan yaitu Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif. Peningkatan kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa aspek, diantaranya sistem informasi akuntansi dan pelatihan kepada karyawan.

Produktivitas kerja menjadi hal penting untuk selalu dilaksanakan oleh setiap karyawan pada sebuah perusahaan. Integrasi sistem menjadi sangat penting untuk meningkatkan produktivitas kerja dan mengembangkan aktivitas bisnis yang terotomasi. Salah satu produk yang telah dikembangkan untuk mendukung hal tersebut adalah sistem informasi akuntansi. Sistem informasi menjadi bagian terpenting dalam sebuah bisnis seiring transformasi digital yang terus berkembang setiap saat. Beberapa perusahaan dan startup terus berinovasi untuk menciptakan sebuah sistem yang dapat membantu memudahkan pekerjaan menjadi lebih cepat, efektif, dan efisien. (Adani, 2021). Sistem informasi akuntansi digunakan dalam suatu perusahaan untuk mempermudah individu dalam menyelesaikan tugasnya secara lebih cepat dan tidak lagi dilakukan secara manual. Penjelasan tersebut menerangkan bahwa dengan menerapkan sistem informasi akuntansi dipercaya mampu memperbaiki kinerja individual dalam suatu perusahaan. Perilaku yang timbul dari pemakaian sistem informasi akuntansi tersebut diharapkan dapat memberi dampak positif terhadap kinerja karyawan (Mailita, 2018). Seperti yang telah dinyatakan oleh Azhar Susanto (2008), keberhasilan penerapan sistem informasi akuntansi bukan saja dapat meningkatkan kecepatan serta kualitas informasi yang dihasilkan untuk pengambilan keputusan yang berkualitas, akan tetapi juga dapat meningkatkan kualitas hubungan antar individu satu dengan individu lain yang ada dalam organisasi atau perusahaan tersebut. Kualitas hubungan antar individu tersebut dapat mendorong sebuah perusahaan lebih dinamis sehingga menghasilkan kinerja yang baik.

Berkembangnya teknologi informasi sangat berkaitan erat terhadap akuntansi yang merupakan unsur penting bagi operasional setiap perusahaan atau organisasi. Akuntansi sendiri didefinisikan sebagai proses pencatatan (recording), pengelompokan (classifying), perangkuman (summarizing), dan pelaporan (reporting) dari kegiatan transaksi perusahaan yang akhirnya dilakukan penerbitan laporan keuangan sebagai suatu informasi. Dapat juga dikatakan bahwa akuntansi merupakan sistem informasi yang dikerjakan secara manual (Jogiyanto, 2009). Sehingga dapat disimpulkan bahwa sistem informasi akuntansi merupakan sistem yang mengumpulkan dan memproses transaksi data secara komputerisasi dan mengkomunikasikan informasi keuangan kepada pembuat keputusan. Bodnar dan Hopwood (2004) dalam Iranto (2012) menyatakan sistem informasi akuntansi merupakan suatu sumber daya meliputi manusia dan peralatan yang dirancang untuk dapat mengubah data, seperti data keuangan atau data lainnya menjadi informasi yang disalurkan untuk pihak-pihak yang berkepentingan.

Pelatihan memiliki peranan yang penting dalam meningkatkan keterampilan dan keahlian karyawan. Menurut Simamora (2006:273) “Pelatihan (training) merupakan proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian, konsep, peraturan, atau sikap untuk meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Pasal 1 Ayat 9 Undang Undang No. 13 Tahun 2003, pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan dan pekerjaan. Menurut Hasibuan (2012:23) “pelatihan adalah bagian dari pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar system pendidikan yang berlaku, dalam waktu yang relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan pelatihan dari pada teori”. Menurut Sikula yang dikutip oleh Mangkunegara (2003:50), pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir di mana pegawai mempelajari pengetahuan dan kemampuan teknis dalam tujuan terbatas. Dari penjelasan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan adalah sesuatu usaha yang dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan keterampilan teknis pelaksanaan kerja karyawan, dalam waktu yang relatif singkat (Anggereni, 2018)

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Nitisemito (2001:109), terdapat berbagai faktor kinerja karyawan, yaitu jumlah dan komposisi dari kompensasi yang diberikan, penempatan kerja yang tepat, pelatihan dan promosi, rasa aman di masa depan (dengan adanya pesangon dan sebagainya), hubungan dengan rekan kerja, dan hubungan dengan pemimpin. Sedana dengan itu, Mangkuprawira dan Hubeis (2007:160) menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor intrinsik dan ekstrinsik karyawan sebagai berikut. (1) Faktor intrinsik yang mempengaruhi kinerja pegawai terdiri dari pendidikan, pengalaman, motivasi, kesehatan, usia, keterampilan, emosi, dan spiritual; (2) Faktor ekstrinsik yang mempengaruhi kinerja pegawai terdiri dari lingkungan fisik dan non fisik, kepemimpinan, komunikasi vertikal dan horizontal, kompensasi, kontrol berupa penyeliaan, fasilitas, pelatihan, beban kerja, prosedur kerja, sistem hukuman dan sebagainya; Kinerja juga dipengaruhi oleh faktor kemampuan (ability) dan faktor motivasi

Sistem Informasi Akuntansi

Sistem informasi akuntansi banyak berperan dalam kegiatan operasional suatu perusahaan. Dalam sebuah perusahaan terdapat suatu rantai nilai yang berisi aktivitas-aktivitas organisasi yang dapat dibedakan menjadi dua jenis aktivitas yaitu aktivitas utama dan aktivitas pendukung. Aktivitas utama terdiri dari inbound logistics, operations, outbound logistics, pemasaran dan penjualan, serta pelayanan. Bila dikategorikan menurut model rantai nilai, maka dijelaskan bahwa sistem informasi akuntansi merupakan aktivitas pendukung yang termasuk dalam infrastruktur perusahaan, yang mana dapat menambah nilai organisasi dengan cara memberikan informasi yang akurat dan tepat waktu (Mailita, 2018).

Hal-hal yang dapat dilakukan oleh sistem informasi akuntansi adalah (Romney & Steinbart, 2011):

1. Memperbaiki kualitas dan mengurangi biaya untuk menghasilkan produk atau jasa
2. Memperbaiki efisiensi
3. Memperbaiki pengambilan keputusan

4. Berbagi pengetahuan Agar suatu operasional dalam perusahaan memiliki harmonisasi yang baik antar aktivitasnya, maka dibutuhkan pengumpulan data dari setiap aktivitas tersebut.

Pelatihan Karyawan

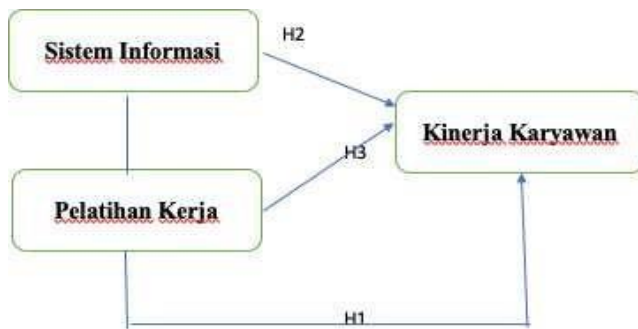
Pada dasarnya setiap organisasi baik dari Pusat Maupun yang di daerah sekalipun, dimana tenaga kerja manusia adalah salah satu peranan penting didalam melaksanakan aktivitas tersebut untuk perusahaan/organisasi perlu memberikan training pelatihan kerja sebelum tenaga kerja itu ditempatkan didalam sebuah perusahaan/organisasi proses training dilakukan setelah penerimaan pegawai. Bagi perusahaan/organisasi yang menerima pegawai yang benar-benar terampil tentu saja training yang diberikan lebih sedikit dibanding perusahaan/organisasi yang menerima pegawai yang belum berpengalaman. Pelatihan tidak hanya menyangkut keterampilan praktis saja tetapi juga mengandung pengertian sebagai usaha untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan sehingga mengandung pengertian pengembangan pegawai maupun pendidikan pegawai dalam usaha meningkatkan mutu pegawai tersebut (Sulistiani, 2019).

Beberapa pendapat tentang pelatihan kerja (training) sebagai berikut: Menurut (Simamora, 2011:294), "Pelatihan sebagai rangkaian aktivitas-aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian-keahlian pengetahuan, pengalaman ataupun perubahan sikap seorang individu". Menurut (Hasibuan, 2010:69), "Pelatihan adalah suatu usaha meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral pegawai sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan pelatihan". Menurut (Garry Dessler, 2013:265), "Pelatihan merupakan proses mengajar keterampilan yang dibutuhkan pegawai untuk melakukan pekerjaannya". Menurut intruksi Presiden No 15 tahun 1974 dalam (Sedarmayanti, 2013:164), "Pelatihan adalah bagian dari pendidikan menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar sistem pendidikan yang berlaku, dalam waktu yang relative singkat dan dengan metode yang lebih mengutamakan praktek dari pada teori. Pelatihan merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja. Pegawai yang baru ataupun yang sudah bekerja perlu mengikuti latihan karena adanya tuntutan pekerjaan yang dapat berubah akibat perubahan lingkungan kerja, strategi dan lain sebagainya, dengan demikian pelatihan adalah pendidikan untuk mempelajari pengetahuan dan meningkatkan kemampuan teknis pegawai di dalam pekerjaannya yang sekarang atau pekerjaan yang akan dijabatnya segera dengan prosedur sistematis dalam jangka waktu yang singkat dan lebih mengutamakan praktek daripada teori.

Kerangka Berfikir

Menurut Sugiyono (2019:95) kerangka berpikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antar variabel yang akan diteliti. Jadi, secara teoritis perlu dijelaskan hubungan antar variabel independen dan dependen. Bila dalam penelitian ada variabel moderator, maka juga perlu dijelaskan, mengapa variabel itu ikut dilibatkan dalam penelitian. Pertautan antar variabel tersebut, selanjutnya dirumuskan ke dalam bentuk paradigma penelitian. Oleh karena itu, pada setiap penyusunan paradigma harus didasarkan pada kerangka berpikir. Seorang peneliti harus menguasai teori-teori ilmiah sebagai dasar bagi argumentasi dalam menyusun kerangka berpikir yang membuahkan hipotesis.

Kerangka berpikir ini merupakan penjelasan sementara terhadap gejala-gejala yang menjadi objek permasalahan. Jadi, kerangka berpikir merupakan sintesa tentang hubungan antar variabel yang disusun dari berbagai teori yang telah dideskripsikan. Berdasarkan teori-teori yang telah dideskripsikan tersebut, selanjutnya dianalisis secara kritis dan sistematis, sehingga menghasilkan sintesa tentang hubungan antar variabel yang diteliti. Sintesa tentang hubungan variabel tersebut selanjutnya digunakan untuk merumuskan hipotesis. Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu, maka kerangka berpikir dalam penelitian ini, seperti yang disajikan dalam gambar berikut ini:



Gambar 1. Kerangka Berfikir

Hipotesis

- H1: Pengaruh sistem informasi akuntansi dan pelatihan karyawan terhadap secara simultan kinerja karyawan
H2: Sistem informasi akuntansi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
H3: Pelatihan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

METODE

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan kuisioner dan penelitian kepustakaan. Jenis data adalah data kuantitatif yang diperoleh dalam bentuk angka-angka dan masih perlu dianalisis kembali. Data kualitatif adalah data yang bukan dalam bentuk angka-angka tetapi dalam bentuk lisan maupun tulisan. Sumber data bersumber dari data primer. lokasi penelitian adalah PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Pluit Selatan. Jalan Raya Pluit Selatan No 31-35 Jakarta Utara. DKI Jakarta. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 57 karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Kualitas Data

Uji Validitas

Sistem Informasi

Tabel 1. Uji Validitas Sistem Informasi

	r hitung	r tabel	Kriteria
P1.1	0,353	0,2609	Valid
P2.1	0,486	0,2609	Valid
P3.1	0,503	0,2609	Valid
P4.1	0.280	0,2609	Valid

Pelatihan Kerja

Tabel 2. Uji Validitas Pelatihan Kerja

	r hitung	r tabel	Kriteria
P1.2	0,657	0,2609	Valid
P2.2	0,471	0,2609	Valid
P3.2	0,606	0,2609	Valid
P4.2	0,493	0,2609	Valid
P5.2	0,982	0,2609	Valid
P6.2	1,00	0,2609	Valid

Kinerja Karyawan

Tabel 3. Uji Validitas Kinerja Karyawan

	r hitung	r tabel	Kriteria
Y1	0,348	0,2609	Valid
Y2	0,515	0,2609	Valid
Y3	0,447	0,2609	Valid
Y4	0,352	0,2609	Valid
Y5	0,315	0,2609	Valid
Y6	0,380	0,2609	Valid
Y7	0,486	0,2609	Valid
Y8	0,503	0,2609	Valid
Y9	0,322	0,2609	Valid
Y10	0,992	0,2609	Valid
Y11	0,760	0,2609	Valid
Y12	0,353	0,2609	Valid
Y13	0,486	0,2609	Valid

Y14	0,503	0,2609	Valid
-----	-------	--------	-------

Uji Realibilitas

Tabel 4. Uji Reabilitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.868	31

Sumber: Hasil Olah Data SPSS

Uji ini dilakukan dengan cara membandingkan nilai cronbach's alpha dengan ketentuan nilai cronbach's alpha yaitu 0,70. Menurut imam Gozali (2013) data dikatakan realibel jika nilai cronbach's alpha yang dihasilkan dari perhitungan SPSS lebih besar dari 0,7 ($> 0,7$). Maka dapat disimpulkan bahwa data Sistem Informasi, Pelatihan Kerja, dan Kinerja Karyawan (X1,X2, dan Y) dikatakan realibel karena nilai cronbach's alpha dengan perhitungan SPSS pada tabel diatas lebih besar dari ketentuan nilai yang ada yaitu $0,868 > 0,7$)

Uji Normalitas

Tabel 5. Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		57
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	4,42622181
	Most Extreme Differences	4
Test Statistic	Absolute	,076
	Positive	,076
	Negative	-,061
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Berdasarkan hasil di atas dapat diketahui bahwa data telah terdistribusi secara normal. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi $> 0,05$

Uji Multikolinearitas

Tabel 6. Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF

1	(Constant)	42,055	5,431		7,743	,028		
	X1	,093	,103	,124	,905	,370	,997	1,003
	X2	-,030	,173	-,023	-,127	,864	,997	1,003

Dapat dilihat dari hasil tabel bahwa nilai Variance Inflation Factor (VIF) untuk semua variabel independent masih lebih kecil dari pada 10 ($VIF < 10$) dan nilai tolerance lebih besar dari 0,10 ($Tolerance > 0,10$). Maka dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 7. Uji Heteroskedastisitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,923	3,250		2,438	,018
	X1	,071	,062	,255	2,152	,255
	X2	,085	,104	,211	2,820	,416

Dari hasil uji heteroskedastisitas menggunakan uji glejser hasil signifikansi dari variabel X1 dan X2 yaitu sebesar 0,255 dan 0,416 diatas dari nilai standar signifikansi 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Uji Autokorelasi

Tabel 8. Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.124 ^a	.015	.222	4.34189	2.212

Berdasarkan hasil tabel autokorelasi diketahui untuk nilai DW = 2,212, dibandingkan dengan nilai tabel signifikansi 5 % (0,05) dengan jumlah sampel yaitu 57, dengan variable independent 2 ($K=2$)= 1,5363 sehingga didapatkan nilai hasil DU dari r tabel =1,6075, DW lebih besar dari batas DU dan kurang dari $(4-DU)=4-1,6075$ sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 9. Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF

1	(Constant)	42,055	5,431		7,743	,028		
	X1	,093	,103	,124	,905	,370	,997	1,003
	X2	-,030	,173	-,023	-,127	,864	,997	1,003

a. Dependent Variable: Y

Dari tabel uji regresi linear berganda diatas maka diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = 42,055 + 0,093 X1 + -0,030 X2$$

1. Konstanta diketahui sebesar 42,055. Artinya apabila semua variabel independen, yaitu sistem informasi dan pelatihan kerja sama dengan nol, maka kinerja karyawan bernilai 42,055
2. Koefisien Sistem informasi sebesar 0,093. Artinya bahwa setiap penambahan 1% Sistem informasi, maka Kinerja karyawan akan bertambah sebesar 0,093 atau 23,3 %.
3. Koefisien Pelatihan Kerja sebesar -0,030. Artinya bahwa setiap penambahan 1% Pelatihan kerja, maka Kinerja karyawan akan bertambah sebesar 0,030 atau 3 %.

Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 10. Analisis Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.124 ^a	.015	.222	4.34189

Dari hasil output diatas, didapatkan nilai adjusted R square (Koefisien determinasi) sebesar 0,222 yang artinya pengaruh variable independent (X1,X2) terhadap variable dependen (Y) sebesar 22,2%.

Uji Parsial (Uji t)

Tabel 11. Uji Parsial (Uji t)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,923	3,250		2,438	,018
	X1	,071	,062	,255	2,152	,255
	X2	,085	,104	,211	2,820	,416

Berdasarkan tabel 14 diatas hasil uji T dapat diketahui jika variabel Sistem Informasi akuntansi secara parsial menunjukkan nilai thitung sebesar 2,152 dengan tingkat signifikan sebesar 0,255. Hal ini berarti thitung lebih besar dari ttabel yaitu $2,152 > 1,673$ dan nilai signifikan sebesar $0,255 > 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel Sistem Informasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, ini berarti (H2) diterima. Sedangkan variabel Pelatihan Kerja secara parsial menunjukkan nilai thitung sebesar 2,820 dengan tingkat

signifikan sebesar 0,416. Hal ini berarti thitung lebih besar dari ttabel yaitu $2,820 > 1,673$ dan nilai signifikan sebesar $0,416 > 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel Pelatihan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, ini berarti (H3) diterima

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 12. Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regressio N	15.699	2	7.850	4.416	.000 ^b
	Residual	999.158	55	18.852		
	Total	1014.857	57			
a. Dependent Variable: TOTAL_Y						
b. Predictors: (Constant), TOTAL_X2, TOTAL_X1						

Dari tabel diatas menunjukkan hasil uji F yang didapat nilai signifikan model regresi secara simultan sebesar 0,000 nilai ini lebih kecil dari 0,05 (5%) dan F hitung sebesar 4,416 lebih besar dari F tabel sebesar 2,779. Dapat disimpulkan bahwa variabel Sistem Informasi Akuntansi dan Pelatihan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan H1 (diterima)

Pembahasan

1. Hasil uji F yang didapat nilai signifikan model regresi secara simultan sebesar 0,000 nilai ini lebih kecil dari 0,05 (5%) dan F hitung sebesar 4,416 lebih besar dari F tabel sebesar 2,779. Dapat disimpulkan bahwa variabel Sistem Informasi Akuntansi dan Pelatihan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan H1 (diterima). Dengan ini dapat disimpulkan bahwa semakin meningkatnya sistem informasi akuntansi dan Pelatihan kerja, semakin baik juga kinerja karyawan pada perusahaan tersebut. Agar dapat memberikan nilai tambah bagi karyawan di sebuah perusahaan, harus dengan meningkatkan Pelatihan kerja guna meningkatkan kinerja karyawan.
2. Sistem Informasi akuntansi secara parsial menunjukkan nilai thitung sebesar 2,152 dengan tingkat signifikan sebesar 0,255. Hal ini berarti thitung lebih besar dari ttabel yaitu $2,152 > 1,673$ dan nilai signifikan sebesar $0,255 > 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel Sistem Informasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, ini berarti (H2) diterima. Hal ini disebabkan karena pada sistem informasi akuntansi karyawan belum dapat memanfaatkan sistem informasi akuntansi dengan baik serta belum menyesuaikan diri dalam melaksanakan tugasnya dengan menggunakan sistem tersebut sehingga sistem informasi akuntansi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Artinya, keberhasilan sistem informasi akuntansi tergantung bagaimana sistem itu digunakan dan dijalankan bagi pemakainya serta pemanfaatan informasi akuntansi karyawan belum dapat memanfaatkan sistem informasi akuntansi dengan baik serta belum menyesuaikan diri dalam melaksanakan tugasnya dengan menggunakan sistem tersebut sehingga sistem informasi akuntansi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Artinya, keberhasilan sistem informasi akuntansi tergantung bagaimana

sistem itu digunakan dan dijalankan bagi pemakainya serta pemanfaatan sistem informasi akuntansi yang digunakan pada perusahaan tersebut.

3. Pelatihan Kerja secara parsial menunjukkan nilai thitung sebesar 2,820 dengan tingkat signifikan sebesar 0,416. Hal ini berarti thitung lebih besar dari tabel yaitu $2,820 > 1,673$ dan nilai signifikan sebesar $0,416 > 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel Pelatihan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, ini berarti (H3) diterima. Hal ini dikarenakan Pelatihan yang sering dilakukan dianggap sebagai aktifitas yang paling dapat dilihat dan paling umum dari semua aktifitas ke karyawan. Pelatihan yang baik dapat juga menunjang keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Adanya pelatihan tersebut akan menciptakan kinerja karyawan yang tinggi sehingga dapat menunjang keberhasilan perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuan. Dengan adanya kinerja yang tinggi yang dimiliki karyawan, diharapkan tujuan perusahaan yang diinginkan dapat tercapai

SIMPULAN

Dari hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai pengaruh sistem informasi akuntansi dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan, maka Peneliti dapat menyimpulkan bahwa :

1. Hasil pengujian secara simultan sistem informasi akuntansi dan pelatihan kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Dengan ini dapat disimpulkan bahwa semakin meningkatnya sistem informasi akuntansi dan Pelatihan kerja, semakin baik juga kinerja karyawan pada perusahaan tersebut. Agar dapat memberikan nilai tambah bagi karyawan di sebuah perusahaan, harus dengan meningkatkan Pelatihan kerja guna meningkatkan kinerja karyawan.
2. Hasil pengujian secara parsial sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan adalah berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini disebabkan karena pada sistem informasi akuntansi karyawan belum dapat memanfaatkan sistem informasi akuntansi dengan baik serta belum menyesuaikan diri dalam melaksanakan tugasnya dengan menggunakan sistem tersebut sehingga sistem informasi akuntansi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Artinya, keberhasilan sistem informasi akuntansi tergantung bagaimana sistem itu digunakan dan dijalankan bagi pemakainya serta pemanfaatan sistem informasi akuntansi yang digunakan pada perusahaan tersebut.
3. Hasil pengujian secara parsial Pelatihan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan Pelatihan yang sering dilakukan dianggap sebagai aktifitas yang paling dapat dilihat dan paling umum dari semua aktifitas ke karyawan. Pelatihan yang baik dapat juga menunjang keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Adanya pelatihan tersebut akan menciptakan kinerja karyawan yang tinggi sehingga dapat menunjang keberhasilan perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuan. Dengan adanya kinerja yang tinggi yang dimiliki karyawan, diharapkan tujuan perusahaan yang diinginkan dapat tercapai.

SARAN

Adapun saran yang dapat penulis ajukan untuk penelitian selanjutnya, agar lebih dapat menjelaskan kinerja saham pada suatu perusahaan di masa pandemic adalah:

1. Perusahaan harus memiliki agenda program pelatihan yang lebih jelas lagi dan memberikan kesempatan secara merata pada karyawan untuk mengikuti pelatihan agar mampu menambah kemampuan kerja karyawan.

2. Perusahaan harus selalu memberikan semangat dan apresiasi yang layak untuk memastikan karyawan memiliki semangat kerja yang tinggi.
3. Untuk lebih meningkatkan Prestasi karyawan pihak perusahaan lebih meningkatkan Pelatihan Kerja yang diterapkan kepada karyawan yaitu Pelatihan Keahlian, Pelatihan Fungsional, Pelatihan Tim dan Pelatihan kreativitas seperti lebih memperhatikan kualitas bahan pelatihan sesuai dengan kebutuhan bidang kerja masing-masing karyawan, waktu pelatihan yang lebih banyak lagi dan menambah lagi materi kualitas pelatihan dengan penyampaian yang lebih mudah dipahami oleh karyawan
4. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk melakukan penelitian lebih mendalam, mungkin dengan menambah variabel lain yang dapat dijadikan sebagai variabel penelitian diluar variabel pelatihan

DAFTAR PUSTAKA

- Koser, M., Rasool, S. F., & Samma, M. (2018). High Performance Work System is the Accelerator of the Best Fit and Integrated HR-Practices to Achieve the Goal of Productivity: A Case of Textile Sector in Pakistan. *Global Management Journal for Academic & Corporate Studies*.
- Naimoli, J. F., Perry, H. B., Townsend, J. W., Frymus, D. E., & McCaffery, J. A. (2015). Strategic partnering to improve community health worker programming and performance: Features of a community-health system integrated approach. In *Human Resources for Health*. <https://doi.org/10.1186/s12960-015-0041-3>
- Finch, D. J., Peacock, M., Levallet, N., & Foster, W. (2016). A dynamic capabilities view of employability: Exploring the drivers of competitive advantage for university graduates. *Education and Training*. <https://doi.org/10.1108/ET-02-2015-0013>
- Ramadhani, N (2020) Ini Dampak Perkembangan Teknologi yang Dapat Dirasakan. <https://www.akseleran.co.id/blog/perkembangan-teknologi/> (dikutip 3 November 2021)
- Larasati, N. H (2020) Pengertian Kinerja Karyawan Menurut Para Ahli <https://www.diadona.id/career/pengertian-kinerja-karyawan-menurut-para-ahli-200606h.html> (dikutip 3 November 2020)
- <https://tirto.id/bank-mandiri-catat-kinerja-positif-dan-ingin-terus-bertumbuh-gi3S>
- Adani, M.R (2021) Simak Informasi Menarik Seputar Sistem Informasi Akuntansi pada Bisnis. <https://www.sekawanmedia.co.id/sistem-informasi-akuntansi/>
- Mailita, E (2018) Pengaruh Penerapan Sistem Informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan (Studi pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta). Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unoversitas Muhammadiyah Yogyakarta.
- Susanto, Azhar. 2008. *Sistem Informasi Akuntansi, Struktur Pengendalian Resiko Pengembangan*. Bandung: Lingga Jaya
- Jogiyanto. 2009. *Sistem Teknologi Informasi*. Yogyakarta. Andi Offset
- Iranto, B. D., dan Januarti, I. (2012). Pengaruh Kepuasan Pengguna Sistem Informasi Terhadap Kinerja Individu (Studi pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Tengah dan DIY) (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomika dan Bisnis).
- Anggereni, N. W. E. S (2018). Pengaruh pelatihan terhadap konerja karyawan pada Lembaga perkreditan Desa (LPD) Kabupaten Buleleng. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*.
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sugiyono. (2019). *Metodologi Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Hasibuan. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Mangkunegara, A. & A. Anwar Prabu. 2003. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber. Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.