

PENGARUH SISTEM INFORMASI AKUNTANSI, PEMANFAATAN TEKNOLOGI DAN KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. BAS, JENGLONG, BEJEN, KARANGANYAR

Badriah Nurul Khusna¹⁾, Erlina Sih Rahayu²⁾

¹⁾Fakultas Ekonomi, Universitas Surakarta, ²⁾Fakultas Ekonomi, Universitas Surakarta

Email : ¹⁾badriahnurulkhusna@gmail.com, ²⁾erlinasrsolo@gmail.com

Abstract

This study aims to find out the influence of accounting information systems, technology utilization, and human resource competence on employee performance at PT. BAS (Brantas Abadi Sentosa) , Jengglong, Bejen, Karanganyar partially and simultaneously. The sampling technique used in this study is a saturation technique, which is a step to attract the entire study population into a sample, which is 50 people. This technique is a sampling method that conducts sampling of all existing populations so that it is suitable to be used as data for research. The data collection technique used in this case is a questionnaire. The results of the research obtained are accounting information systems and the use of technology significantly affect the performance of employees at PT. BAS (Brantas Abadi Sentosa) , while human resource competence does not affect employee performance at PT. Brantas Abadi Sentosa. Accounting information systems, technology utilization, and human resource competencies simultaneously affect (statistically significant) employee performance at PT. BAS (Brantas Abadi Sentosa) Jengglong, Bejen, Karanganyar.

Keywords: *Accounting Information System, Technology Utilization, Human Resource Competence, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Pada era digital saat ini semua perusahaan menggunakan teknologi sebagai alat bantu dalam menyelesaikan pekerjaan dengan mudah. Selain itu ada banyak faktor yang mempengaruhi, salah satu diantaranya adalah karakteristik pengguna teknologi sistem informasi akuntansi tersebut. Perbedaan karakteristik pengguna teknologi informasi juga dipengaruhi oleh aspek perilaku dalam Handayani et al., (2018). Perilaku ini dipengaruhi oleh persepsi pengguna terhadap teknologi informasi yang secara teoritis dideskripsikan oleh para ahli pengembang teknologi informasi sebagai pengguna dan pengaruhnya terhadap penggunaan teknologi informasi, sehingga dari aspek keperilakuan pengguna akan turut mempengaruhi persepsi dan sikap dalam menerima dan menguasai teknologi informasi (Davis, 1989) Persaingan bisnis yang meningkat saat ini menuntut perusahaan untuk memanfaatkan kemampuan yang ada semaksimal mungkin agar dapat unggul dalam persaingan. Kunci keberhasilan suatu perusahaan adalah penciptaan dan penguasaan informasi secara tepat dan akurat. Keberhasilan suatu sistem erat kaitannya dengan kinerja yang dimiliki oleh suatu sistem tersebut. Tolak ukur dalam menentukan baik buruknya kinerja dari sebuah sistem informasi akuntansi akan dapat dilihat melalui kepuasan dari pemakai sistem informasi akuntansi itu sendiri (Jin, 2003).

Persaingan di dunia industri yang terjadi saat ini membuat perusahaan berada dalam sebuah persaingan yang semakin ketat, sehingga membuat setiap organisasi harus mampu meningkatkan organisasi dengan cara tersusun. Keberhasilan atau pun kegagalan dalam organisasi mampu menjadikan sumber daya manusia menjadi peran strategis dalam menentukan berhasil atau tidaknya pencapaian kinerja organisasi (Diminica Selviana Siki, 2021). Dalam memperoleh kinerja yang baik manajer sumber daya manusia perlu menjaga hubungan kerja dengan karyawan dan membuat karyawan merasa nyaman dalam melaksanakan pekerjaannya, karena kinerja karyawan mampu menjadikan perusahaan mengalami kemajuan. Kinerja adalah hasil olah pikir dan tenaga dari seorang karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukannya dalam Christy & Amalia (2018). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah faktor internal dan

eksternal, faktor internal meliputi: kemampuan intelektualitas, disiplin kerja, kepuasan kerja, dan motivasi karyawan. Faktor eksternal, meliputi: gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi penggunaan teknologi, sistem informasi, dan sistem manajemen yang terdapat di perusahaan tersebut (Rosadi et al., 2013).

Perkembangan sistem informasi akuntansi dan komunikasi yang pesat terkadang tidak diimbangi dengan penyebaran atau sosialisasi di dalam lembaga-lembaga pemakai sistem informasi akuntansi secara detail dari tahap konsepsi sampai kepada tahapan operasional. Hal ini tentu membutuhkan waktu tersendiri bagi lembaga-lembaga yang baru menerapkannya. Hasil survei Global Workforce Study menunjukkan bahwa dalam periode tahun 2012 sampai dengan 2018, kawasan Asia Pasifik diperkirakan mengalami lonjakan terbesar tingkat pergantian karyawan di tahun 2014 yaitu sebesar 21,5 – 25,5% menurut (Watson, 2018). Pengelolaan sumber daya manusia merupakan konsep yang sangat penting karena faktor manusia sebagai sumber daya dapat menghasilkan keunggulan komparatif bagi organisasi (BYTYQI, 2020).

Terkait dengan hal tersebut, Salehi (2010) menyebutkan bahwa akuntansi merupakan mediator informasi, karena dapat memberikan informasi keadaan perusahaan. Dalam pengelolaan data akuntansi agar informasi yang dibutuhkan oleh pihak-pihak tertentu dapat tersampaikan maka diperlukan adanya sistem informasi akuntansi. Kelengkapan sistem informasi memberikan keunggulan kompetitif bagi suatu organisasi bisnis. Untuk dapat meningkatkan kualitas perusahaan maka diperlukan adanya kinerja karyawan. Kinerja individu mengacu pada standar perusahaan yang dapat dicapai/diraih oleh individu. Pentingnya memperhatikan kinerja individu karena akan mempengaruhi keberlangsungan dan kesuksesan perusahaan (Astuti & Dharmadiaksa, (2014). Menurut Retriana (2013), Pemanfaat teknologi informasi secara efektif dapat dilakukan apabila semua anggota organisasi dapat menggunakannya dengan baik. Pemanfaatan teknologi yang baik akan turut meningkatkan kinerja dari individu tersebut. Sugiantara & Putra (2017) dalam penelitiannya menemukan bahwa pemanfaatan teknologi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam kerangka teori TAM, kecanggihan teknologi berkaitan dengan persepsi kemanfaatan dimana kecanggihan teknologi yang tinggi akan berujung pada tingkat kepercayaan yang tinggi terhadap kemanfaatan pemakai sebuah sistem.

Sumber Daya Manusia yang memiliki pengetahuan dan keterampilan diharapkan dapat meningkatkan kualitas proses kinerja maupun hasil kerja dalam Hidayatullah & Tjahjwati (2018). Artinya dengan pengelolaan, perencanaan dan koordinasi yang baik, sumber daya manusia dapat meningkatkan kinerja secara optimal. Persaingan di dunia industri yang terjadi saat ini membuat perusahaan berada dalam sebuah persaingan yang semakin ketat, sehingga membuat setiap organisasi harus mampu meningkatkan organisasi dengan cara tersusun. Keberhasilan atau pun kegagalan dalam organisasi mampu menjadikan sumber daya manusia menjadi peran strategis dalam menentukan berhasil atau tidaknya pencapaian kinerja organisasi (Diminica Selviana Siki, 2021). Dalam memperoleh kinerja yang baik manajer sumber daya manusia perlu menjaga hubungan kerja dengan karyawan dan membuat karyawan merasa nyaman dalam melaksanakan pekerjaannya, karena kinerja karyawan mampu menjadikan perusahaan mengalami kemajuan.

Menurut hasil penelitian dari Suherna (2021) bahwa kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan SKPD Kabupaten Bantul maka tidak memperkuat pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan dalam mengelola laporan keuangan pemerintah daerah. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Rosiana & Mahardika, 2017) dalam (Alminanda & Marfuah, 2018) yang menyimpulkan bahwa sumber daya manusia dengan komitmen organisasi sebagai pemoderasi tidak berpengaruh pada kualitas kinerja karyawan dalam mengurus laporan keuangan pemerintah.

TINJAUAN PUSTAKA

Sistem Informasi Akuntansi

Kebutuhan akan informasi yang cepat, andal dan akurat dalam kondisi lingkungan yang penuh dengan ketidakpastian mutlak diperlukan. Kebutuhan tersebut dapat dipenuhi jika perusahaan melakukan investasi dibidang teknologi informasi (Rahmawati, 2008). Oleh karena itu, Teknologi informasi sangat diperlukan untuk menunjang performa individu dan organisasi. Teknologi informasi meliputi teknologi komputer (*computing technology*) dan teknologi komunikasi (*communication technology*) yang digunakan untuk memproses dan menyebarkan informasi baik itu yang bersifat finansial atau non finansial (Rahmawati, 2008). Pemanfaatan teknologi informasi secara efektif dapat dilakukan jika tiap individu

dalam organisasi dapat memanfaatkan teknologi tersebut dengan baik.

Pemanfaatan Teknologi

Pemerintah melalui peraturan pemerintah nomor 56 Tahun 2005 menjelaskan bahwa pemerintah dan pemerintah daerah berkewajiban untuk mengembangkan, memanfaatkan, dan meningkatkan kemajuan teknologi informasi untuk memajukan kemampuan mengelola keuangan daerah, dan menyalurkan informasi keuangan daerah kepada pelayanan publik. Untuk mengetahui terminologi teknologi informasi, terlebih dahulu kita memahami pengertian teknologi dan informasi itu sendiri. Teknologi yaitu sistem untuk melakukan sesuatu dalam memenuhi kebutuhan manusia dengan bantuan alat dan akal (*hardware*) dan (*software*) seolah-olah memperpanjang, memperkuat, atau membuat lebih ampuh anggota tubuh, panca indra, dan otak manusia, sedangkan informasi adalah hasil pemrosesan manipulasi, dan keorganisasian atau penataan dari sekedar kelompok data yang mempunyai nilai pengetahuan bagi penggunaannya (Sutabri, 2014).

Kompetensi Sumber Daya

Kompetensi adalah kewenangan (kekuasaan) untuk menentukan (memutuskan sesuatu), kemampuan menguasai gramatika suatu bahasa secara abstrak atau batinah. Efendi (2015) menyatakan bahwa kompetensi merupakan sekumpulan perilaku spesifik yang dapat diamati dan dibutuhkan oleh seseorang untuk sukses dalam melakukan peran dan mencapai target perusahaan. Kemudian dikatakan bahwa model kompetensi menggambarkan kombinasi perilaku antara pengetahuan, keterampilan, dengan karakteristik yang diperlukan untuk menunjukkan perannya dalam organisasi secara efektif dan kinerja yang sesuai di organisasi.

Kinerja Karyawan

Menurut Mahmudi (2011), Kinerja adalah proses yang sistematis, artinya untuk memperbaiki kinerja diperlukan langkah-langkah atau tahap-tahap yang terencana dengan baik. Sedangkan menurut Dessler (2015), kinerja adalah proses terus menerus untuk mengidentifikasi, mengukur, dan mengembangkan kinerja individu dan kelompok serta menyelaraskan kinerja mereka dengan sasaran organisasi. Selain itu menurut Kadarisman (2018), kinerja merupakan suatu wujud dari keberhasilan yang dicapai oleh seorang pegawai atas pekerjaannya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Kinerja sangat dipengaruhi oleh kebijakan atasan dalam menempatkan posisi pegawai sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya. Dari beberapa pendapat tentang kinerja dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu proses seorang pegawai dalam melakukan pekerjaannya dari awal hingga akhir dalam rangka mencapai tujuan perkantoran sektor publik.

Penelitian Terdahulu

Berdasarkan kajian teori, maka penelitian yang relevan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut:

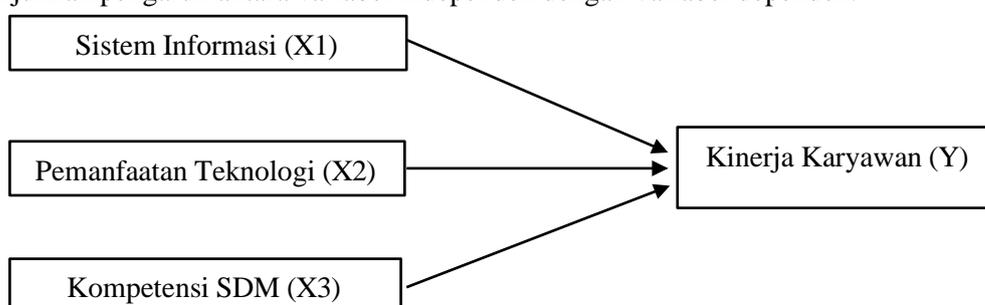
Tabel 1 Penelitian Terdahulu yang Relevan

No	Peneliti	Variabel	Alat Analisis	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Andri Machmury, Jumardi, Salam, Asyraf Mustamin (2021)	<u>Independen</u> Kompetensi SDM, Sistem Informasi Akuntansi, Dan Pemanfaatan Teknologi Informasi <u>Dependen</u> Kinerja Manajemen Devisi Keuangan Perhotelan	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi sumber daya manusia, sistem informasi akuntansi, dan pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh terhadap kinerja manajemen devisi keuangan.	Penelitian ini memiliki kesamaan dalam penggunaan variabel, yaitu SDM, Sistem Informasi Akuntansi, Pemanfaatan dan Teknologi Informasi	Perbedaan ditemukan pada objek penelitian yang terfokus pada Devisi Keuangan Perhotelan dibandingkan dengan PT. Brantas Abadi Sentosa
2	Fauzi Isnaen1, Fauzan Akbar Albastiah (2021)	<u>Independen</u> Kompetensi sumber daya manusia, pemanfaatan teknologi informasi, penerapan sistem informasi akuntansi, dan penerapan sistem pengendalian intern <u>Dependen</u> kualitas laporan keuangan	Regresi Linier Berganda	Hasil analisis menunjukkan bahwa kompetensi sumber daya manusia tidak berpengaruh signifikan terhadap kualitas laporan keuangan, pemanfaatan teknologi tidak berpengaruh signifikan terhadap kualitas laporan keuangan, penerapan sistem informasi akuntansi berpengaruh signifikan terhadap kualitas laporan keuangan dan penerapan sistem pengendalian internal tidak berpengaruh signifikan terhadap kualitas laporan keuangan	Persamaan ditemukan pada alat analisis yang sama-sama menggunakan regresi linier berganda	Perbedaan ditemukan pada penggunaan variabel pengendalian intern yang tidak ditambahkan pada penelitian yang dilakukan peneliti

3	Natalia Paranoan, Christina Jeane Tandirerung, Anthon Paranoan (2019)	Independen pemanfaatan teknologi informasi dan kompetensi sumber daya manusia Dependen efektivitas sistem informasi akuntansi	Regresi Linier Berganda	Hasil pengujian menunjukkan bahwa pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap efektivitas sistem informasi akuntansi, sedangkan kompetensi sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas sistem informasi akuntansi	Persamaan ditemukan pada penggunaan variabel pemanfaatan teknologi informasi dan kompetensi sumber daya manusia sehingga dapat menjadi penelitian yang relevan	Perbedaan ditemukan pada penggunaan variabel dependen berupa efektivitas sistem informasi akuntansi dibandingkan dengan penelitian yang dilakukan peneliti, yakni kinerja karyawan
---	---	--	-------------------------	---	--	--

Kerangka Berpikir

Kerangka pemikiran adalah model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting untuk diteliti. Anak panah menunjukkan pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen.



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Hipotesis

Berdasarkan teori dan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya maka terdapat pengaruh antara variabel-variabel di atas sebagai berikut:

1. Sistem informasi akuntansi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
2. Pemanfaatan teknologi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
3. Kompetensi sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di PT. BAS (Brantas Abadi Sentosa) dan dimulai bulan Januari 2023 sampai Februari 2023. Sampel penelitian adalah beberapa bagian atau perwakilan dari seluruh populasi yang akan diteliti (Arikunto, 2017). Sampel menunjuk pada beberapa pihak dari dengan berbagai karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2018). Penarikan sampel menggunakan metode sampel jenuh, yaitu langkah menarik seluruh populasi penelitian menjadi sampel, yaitu 50 orang

(Arikunto, 2017).

Data utama yang dipakai dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh dari kuisioner yang dibagikan kepada responden yang sudah ditentukan. Kuisioner tersebut berisikan pertanyaan yang bersesuaian dengan variabel yang diteliti dalam penelitian. Kemudian, data sekunder yang dipakai dalam penelitian ini bersumber dari literatur, hasil-hasil penelitian yang dahulu pernah dilakukan bersinggungan dengan objek penelitian. Penelitian ini mempunyai beberapa variabel yang digunakan dalam penelitian yaitu pengaruh sistem informasi akuntansi (X1), pemanfaatan teknologi (X2), dan kompetensi sumber daya manusia (X3) terhadap kinerja karyawan (Y).

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini setelah seluruh data terkumpul adalah menggunakan aplikasi SPSS versi 23. Regresi berganda digunakan untuk memberikan praduga atau asumsi pengaruh yang berlaku pada dua variabel bebas terhadap variabel terikat. Persamaan regresi berganda dapat dirumuskan seperti di bawah ini (Gudono, 2016):

$$Y' = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Y merupakan variabel terikat yang dipengaruhi oleh X1, X2, X3, . . . Xn yang berupa variabel bebas (Gudono, 2016)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Tabel 2. Hasil Uji Regresi Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.145	4.906		.845	.403
Informasi Akuntansi	.254	.125	.243	2.030	.048
Pemanfaatan Teknologi	.795	.178	.611	4.464	.000
Kompetensi Sumber Daya Manusia	-.234	.267	-.112	-.877	.385

a. *Dependent Variable:* Kinerja Karyawan

Berdasarkan penghitungan SPSS di atas dapat disusun persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 4,145 + 0,254X_1 - 0,795X_2 - 0,234X_3 + e$$

Berdasarkan tabel dapat disimpulkan bahwa kompetensi sumber daya manusia tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil tersebut diidentifikasi dari nilai sign yang lebih dari 0,05 (0,385 > 0,05). Variabel sistem informasi akuntansi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dengan sign sebesar 0,048 atau kurang dari 0,05 (0,048 < 0,05). Begitu juga dengan variabel pemanfaatan teknologi juga memiliki pengaruh yang signifikan. Variabel tersebut mendapatkan nilai signifikansi sebesar 0,000 atau kurang dari 0,05 (0,000 < 0,05) sehingga menunjukkan hasil signifikan.

Tabel 3. Hasil Uji F
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	760.833	3	253.611	14.671	.000 ^b
Residual	795.167	46	17.286		
Total	1556.000	49			

a. *Dependent Variable:* Kinerja Karyawan

b. *Predictors:* (Constant), Kompetensi Sumber Daya Manusia, Informasi Akuntansi, Pemanfaatan Teknologi

Data tabel di atas menunjukkan terdapat pengaruh secara simultan dari variabel independen terhadap variabel independen atau ada pengaruh secara simultan antara informasi akuntansi, pemanfaatan teknologi, dan kompetensi sumber daya manusia, secara simultan terhadap kinerja karyawan. hal ini dapat dilihat dari

angka signifikansi yang kurang dari 0,05 ($0,000 < 0,05$).

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary

<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	.699 ^a	.489		.4564.158

a. *Predictors: (Constant), Kompetensi Sumber Daya Manusia, Informasi Akuntansi, Pemanfaatan Teknologi*

Tabel menunjukkan kolom *R square* pada tabel tersebut senilai 0,489 atau 48,9% sehingga dapat disimpulkan bahwa informasi akuntansi, pemanfaatan teknologi, dan kompetensi sumber daya manusia mampu menjelaskan sebesar 48,9% terhadap kinerja karyawan, sedangkan 51,1% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

Pembahasan

1. Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji parsial (*t*) pada model regresi linear berganda berpengaruh dan bernilai positif. Maka, dapat disimpulkan bahwa variabel sistem informasi akuntansi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sistem informasi akuntansi dimanfaatkan untuk membantu dalam proses perencanaan, pengkoordinasian dan pengendalian yang kompleks, serta aktivitas yang saling berhubungan untuk memotivasi orang-orang pada semua tingkat didalam perusahaan. Pendekatan sistem memberikan banyak manfaat dalam memahami lingkungan kita, untuk mempertahankan eksistensi sistem informasi akuntansi dan untuk mencapai tujuan-tujuan khususnya, setiap organisasi memerlukan penyediaan informasi yang cukup yang memberikan manfaat bagi kinerja individual atau karyawan.

Hasil uji hipotesis ini sesuai bahwa karyawan harus dapat memahami dengan mudah sistem informasi akuntansi dalam perusahaannya dan keamanan data dalam perusahaan dalam terjaga dari adanya bahaya konsleting yang dapat mengakibatkan kerusakan data dalam perangkat kerasnya atau komputer. Dengan data yang tersimpan maka dalam menyelesaikan menjadi lebih mudah dan tepat waktu. Sistem informasi akuntansi memperkecil resiko kesalahan dengan menjamin ketelitian dalam pengelolaan dan penyajian data sehingga mampu memberikan laporan keuangan yang dibutuhkan dengan sangat variatif. Wewenang menggunakan sistem informasi akuntansi hanya diberikan kepada orang tertentu saja. Proses input, output dan pengeditan data dalam sistem informasi akuntansi dapat dilakukan dengan mudah dalam perusahaan.

2. Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan pengujian hipotesis bahwa pemanfaatan teknologi memiliki dampak penguatan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa untuk menghasilkan informasi yang tepat waktu dan cepat maka harus meningkatkan pemanfaatan teknologi dengan memanfaatkan teknologi dengan baik maka akan mempermudah dalam mengerjakan suatu hal yang berkaitan langsung dengan sistem informasi. Perusahaan yang sudah mampu memanfaatkan teknologi yang ada maka akan meningkatkan pemanfaatan teknologi di perusahaan tersebut. Pemanfaatan teknologi informasi seperti penggunaan komputer dan perangkat lunak secara optimal, akan berdampak pada pemrosesan transaksi yang lebih cepat dan perhitungannya juga akan memiliki tingkat keakurasian yang tinggi sehingga akan berujung pada peningkatan kualitas pelaporan keuangan yang tepat waktu karena pemanfaatan teknologi akan mengurangi kesalahan yang bersifat material (Primayana, 2014). Melalui pemanfaatan teknologi informasi akan memberikan kemudahan kepada perusahaan untuk memperoleh informasi keuangan dan kinerja dari pengelolaan keuangan perusahaan. Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan antara pemanfaatan teknologi dengan kinerja karyawan dapat disimpulkan bahwa pemanfaatan teknologi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil ini mengindikasikan bahwa semakin baik atau semakin optimal pemanfaatan teknologi maka kinerja karyawan juga akan semakin baik pula.

3. Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan

Sumber daya manusia adalah sumber untuk mencapai keunggulan kompetitif karena kemampuannya untuk mengkonversi sumber daya lainnya (uang, mesin, metode dan material) ke dalam hasil (produk atau

jasa). Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi mencapai tujuan. Betapapun majunya teknologi, perkembangan, informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tanpa SDM sulit bagi organisasi itu untuk mencapai tujuan (Sutrisno, 2016)

Hasil pengujian hipotesis untuk variabel kompetensi sumber daya manusia menyatakan bahwa kompetensi sumber daya manusia tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini diduga disebabkan oleh penempatan karyawan tidak didukung dengan latar belakang pendidikan yang sesuai. Hal ini ditunjukkan dari hasil kerja karyawan yang menunjukkan ada pegawai yang tidak memiliki latar belakang pendidikan yang sesuai dalam melaksanakan jabatannya. Dugaan lainnya yaitu kurangnya diadakan bimbingan dan pelatihan untuk meningkatkan pemahaman dalam pengelolaan anggaran. Kualitas sumber daya manusia dalam suatu organisasi sangat penting arti dan keberadaannya dalam peningkatan produktifitas kerja, serta menentukan berhasil atau tidaknya dalam mencapai tujuan dan mengembangkan misi organisasi (Rahayu, 2014). Dalam rangka pengelolaan anggaran yang baik setiap perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas serta berpengalaman dalam mengelola anggaran, juga didukung dengan latar belakang pendidikan yang sesuai dan adanya pelatihan dalam bidang akuntansi, sehingga kinerja karyawan pada perusahaan akan semakin baik.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka diperoleh simpulan bahwa:

1. Sistem informasi akuntansi berpengaruh (secara statistik signifikan) terhadap kinerja karyawan di PT. Brantas Abadi Sentosa, Jengglong, Bejen, Karanganyar.
2. Pemanfaatan teknologi berpengaruh (secara statistik signifikan) terhadap kinerja karyawan di PT. Brantas Abadi Sentosa, Jengglong, Bejen, Karanganyar.
3. Kompetensi sumber daya manusia tidak berpengaruh (secara statistik tidak signifikan) terhadap kinerja karyawan di PT. Brantas Abadi Sentosa, Jengglong, Bejen, Karanganyar.

Saran

Berdasarkan simpulan dan keterbatasan yang terdapat pada penelitian tersebut, maka dapat dikemukakan beberapa saran yang dapat dijadikan untuk pertimbangan pada penelitian selanjutnya, yaitu:

1. Penelitian lebih lanjut disarankan untuk menambah variabel-variabel lainnya yang diduga berpengaruh terhadap kinerja, misalnya gaji, stress kerja, ataupun lingkungan kerja.
2. Penelitian selanjutnya disarankan untuk menambah metode *depth interview* (wawancara secara mendalam dengan responden) agar dapat memperoleh data yang lebih nyata dan akurat.

DAFTAR PUSTAKA

- Alminanda, P., & Marfuah, M. (2018). Peran Komitmen Organisasi Dalam Memoderasi Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Sistem Pengendalian Intern Dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah. *Jurnal Analisis Bisnis Ekonomi*, 16(2), 117-132.
- Arikunto, S. (2017). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Astuti, N. M. M. P., & Dharmadiaksa, I. B. (2014). Pengaruh Efektivitas Penerapan Sistem Informasi Akuntansi, Pemanfaatan dan Kesesuaian Tugas dengan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Akuntansi*, 9(2), 373-384.
- Christy, N. A., & Amalia, S. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(2), 74-83.
- Dessler, G., Cole, N. D., & Chhinzer, N. (2015). *Management of human resources: The essentials*. London: Pearson.
- Efendi, N. (2015). Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi di Kantor Pemerintah Kota Bandar Lampung. *MIMBAR: Jurnal Sosial dan Pembangunan*, 31(1), 1-10.
- Gudono, G. (2016). The Effect of Budgets' proportion and Non-Financial Factors on the Audit Results of Local Governments Financial Statements in Indonesia. *Journal of Indonesian Economy and Business*, 31(2), 178-191.
- Handayani, R. I., & Kristiyanti, D. A. (2018). Sistem Pendukung Keputusan Pemberian Bonus Karyawan Menggunakan Metode Ahp Pada Rumah Sakit Buah Hati Ciputat. *Jurnal Pilar Nusa Mandiri*, 14(2),

267-274.

- Hidayatullah, A., & Tjahjawati, S. S. (2018). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas
- Irawan, B., Muadz, S., & Rosadi, A. (2013, July). Karakterisasi dan Kekekabatan Tumbuhan Mangrove Rhizophoraceae berdasarkan Morfologi, Anatomi, dan Struktur luar Serbuk Sari. In *Prosiding Seminar Nasional Sains dan Teknologi Nuklir PTNBR–BATAN* (Vol. 4).
- Jin, T. F. (2003). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi pemanfaatan teknologi informasi dan pengaruh pemanfaatan teknologi informasi terhadap kinerja akuntan publik. *Jurnal bisnis dan akuntansi*, 5(1), 1-26.
- Kadarisman, F. R. (2018). Analisis Pengaruh Kinerja Keuangan, Disclosure Level, Kualitas Audit dan Debt Default terhadap Opini Audit Going Concern. *SKRIPSI-2018*.
- Mahmudi, I. (2011). CIPP: Suatu Model Evaluasi Program Pendidikan. *At-Ta'dib*, 6(1).
- Rahmawati, D. (2008). Analisis Faktor Faktor yang Berpengaruh Terhadap Pemanfaatan Teknologi Informasi. *Jurnal Ekonomi dan Pendidikan*, 5(1).
- Retriana, B., Cahyono, Y. T., & MM, A. (2013). *Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Individual Pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Wonogiri* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).
- Salehi. 2010. Usefulness of Accounting Information System in Emerging Economy: Empirical Evidence of Iran. *International Journal of Economics and Finance*. pp: 186-195..
- Siki, D. D. S. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Waroeng Spesial Sambal (SS) Cabang Yogyakarta). *Jurnal Indonesia Sosial Teknologi*, 2(11), 1902- 1914.
- Sugiantara, P. P. O., & Putra, I. M. P. D. (2017). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan di Dispenda Kota Denpasar. *E-Jurnal Akuntansi*, 20(3), 2509-2538.
- Sugiyono, D. (2018). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D.
- Suherna,S. (2021). Empirical Examination of Customer Relationship Management on the Market Penetration Capabilities and Marketing Performance in the SME Sector. *Management Science Letters*, 11(2), 681-688.