

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Deskripsi Objek Penelitian

4.1.1. Sejarah Singkat Rumah Sakit Semen Gresik

Berawal dari unit pengobatan tahun 1962 yang mengelola pelayanan kesehatanm karyawan PT Semen Gresik beserta keluarganya dan merupakan pusat biaya (cost centre) dibawah pengelolaan manajemen PT Semen Gresik. Pada tanggal 8 Desember 1994, PT Semen Gresik merubah fungsi dan sistem pengelolaan bidang kesehatan dengan mendirikan Yayasan Rumah Sakit Semen Gresik untuk mengelola Rumah Sakit Semen Gresik dan unit apotek. Pada tanggal 29 Juli 2002, Yayasan Rumah Sakit Semen Gresik merubah nama menjadi Yayasan Cipta Nirmala Semen Gresik.

Yayasan mendirikan badan usaha dengan nama PT Cipta Nirmala sebagai badan hukum untuk menaungi kegiatan usaha sarana pelayanan kesehatan. Pada tanggal 24 April 2006, PT Semen Gresik (Persero) Tbk mendirikan Yayasan Semen Gresik (Semen Gresik Foundation-SGF), yayasan-yayasan yang ada dibawah naungan PT Semen Gresik (Persero) Tbk sebelum SGF meleburkan diri dan menggabung ke Yayasan Semen Gresik (SGF) PT Cipta Nirmala bergerak di bidang pelayanan kesehatan dan sarana penunjang, yaitu :

1. Sarana pelayanan kesehatan dengan nama “Rumah Sakit Semen Gresik”
2. 3 unit apotek di Gresik
3. 1 unit apotek di Tuban
4. Balai Pengobatan dan Rumah Bersalin di Tuban

5. *Arthroscopy*
6. *Basic Life Support Training*
7. Informasi Data Pasien
8. Instalasi Bedah Sentral
9. Instalasi Gawat Darurat
10. Instalasi Laboratorium
11. Instalasi Radiologi
12. Instalasi Rawat Inap
13. Instalasi Rawat Jalan
14. Pemeriksaan Kesehatan Berkala

4.1.2. Visi, Misi, Tugas dan Wewenang Rumah Sakit Semen Gresik

1. Visi

Menjadi Rumah Sakit Pusat Pelayanan di Gresik dan sekitarnya.

2. Misi

- a. Memberikan pelayanan kesehatan yang bermutu berorientasi pada kecepatan, ketepatan, keselamatan dan kenyamanan berlandaskan etika dan profesionalisme.
- b. Meningkatkan sumber daya manusia yang berkualitas dan kompeten.
- c. Menyediakan peralatan, fasilitas dan sarana prasarana pendukung yang aman dan mutakhir.

3. Tugas

Pada umumnya tugas Rumah Sakit adalah menyediakan keperluan untuk pemeliharaan dan pemulihan kesehatan. Menurut Keputusan Menteri Kesehatan RI No: 983/Menkes/SK/XI/1992, tugas rumah sakit umum adalah melaksanakan upaya kesehatan secara berdaya guna dan

berhasil guna dengan mengutamakan upaya penyembuhan dan pemeliharaan yang dilaksanakan secara serasi dan terpadu dengan upaya peningkatan dan pencegahan serta melaksanakan rujukan (Siregar, 2004).

4. Wewenang

Kepala Rumah Sakit Semen Gresik mempunyai wewenang memimpin, mengawasi dan mengkoordinasikan tugas-tugas pengelolaan rumah sakit sesuai dengan kebijakan yang telah ditetapkan oleh Direksi perseroan. Kepala Rumah sakit dalam menjalankan tugas pengelolaan Rumah Sakit dengan dibantu oleh lima pemimpin yang membawahi masing-masing bagian/unit kerja, yaitu :

1. Manajer Pelayanan Medik
2. Manajer penunjang Medik
3. Manajer keperawatan
4. Manajer Informasi Rumah Sakit
5. Manajer Umum & Administrasi

4.1.3. Tujuan Rumah Sakit Semen Gresik

Tujuan dari Rumah Sakit Semen Gresik ini adalah menciptakan Rumah Sakit yang memberikan pelayanan kesehatan yang prima kepada pasien, keluarga dan masyarakat. Untuk mencapai tujuan ini Rumah sakit Semen Gresik ini menyediakan fasilitas- fasilitas layanan kesehatan yaitu :

1. Unit Gawat Darurat (UGD)
2. Poli Spesialis Penyakit Dalam
3. Spesialis Anak
4. Spesialis Kandungan
5. Spesialis Syaraf

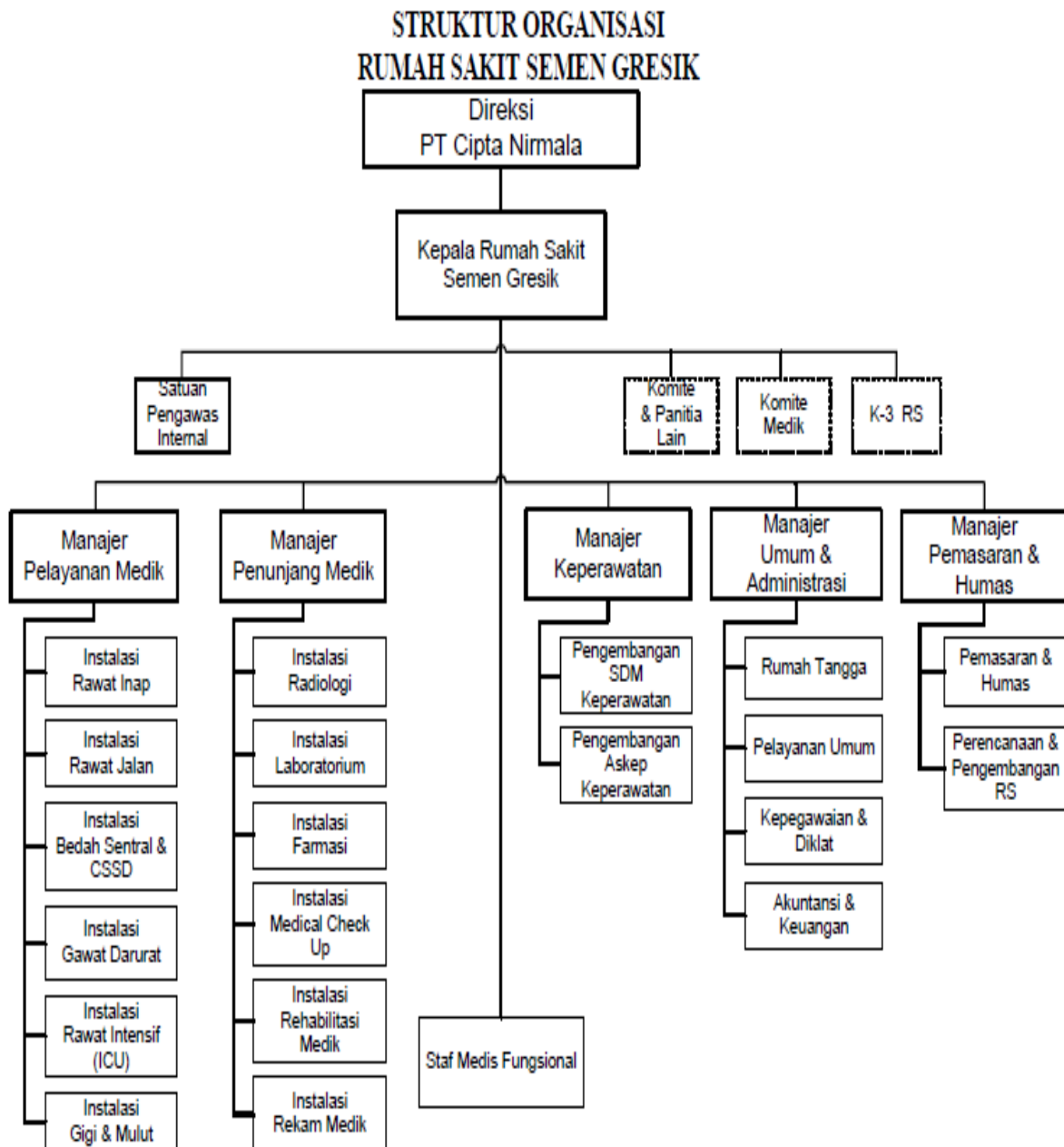
6. Apotik
7. IGD
8. Optik
9. Spesialis Beda Umum
10. Poli Spesialis Mata
11. Poli Gigi
12. Radiologi
13. Konsultasi Gizi
14. Kamar Obat
15. Rumah bersalin
16. Ruang perawatan
17. Spesialis Jantung
18. Laboratorium 24 jam

4.2. Struktur Organisasi dan Uraian Kerja Rumah Sakit Semen Gresik

4.2.1. Struktur Organisasi

Suatu lembaga tentunya di dalamnya memiliki sebuah susunan pembagaaian tugas yakni sebuah stuktur organisasi, begitu pun rumah sakit menunjukan pembagian tugas, wewenang, tanggung jawab, dan penempatan pegawai sesuai keahliannya. Guna memperjelas bentuk organisasi maka harus di buat bagan stuktur- stuktur gambar dari bentuk organisasi yang di tunjukkan dengan kotak atau garis menurut kedudukannya.

Gambar 4.1.
Bagan Struktur Organisasi Rumah Sakit Semen Gresik



Sumber: Bagian Sumber Daya Manusia (SDM) Rumah Sakit Semen Gresik

(2020)

Dalam bagan yang telah di jelaskan di atas itu, hanya menjelaskan tentang stuktur Organisasi di Rumah Sakit Semen Gresik atan tetapi sebenarnya dalam Rumah Sakit Semen Gresik ini masih terdapat atasan yang menduduki stuktur yang di atasnya Rumah Sakit Semen Gresik yaitu PT Cipta Nirmala.

PT Cipta Nirmala sebagai induk dari Rumah Sakit Semen Gresik, karena PT Cipta Nirmala memiliki berbagai naungan yang di dalamnya termasuk Rumah Sakit Semen Gresik ini. Dan PT Cipta Nirmala juga menaungi Apotik, Yayasan dan pendidikan yang berada di kota Gresik. Jadi stuktur Rumah Sakit Semen Gresik sama dengan Stuktur Devisi Keuangan.

4.2.2. Uraian Kerja

Adapun tugas dan tanggung jawab dari masing-masing bagian dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Direksi Rumah Sakit Semen Gresik

Direksi adalah pejabat tertinggi di Rumah Sakit Semen Gresik yang mempunyai tugas memimpin, menetapkan kebijakan, membina, mengkoordinasikan dan mengawasi serta melakukan pengendalian terhadap pelaksanaan tugas rumah sakit.

2. Kepala Rumah Sakit Semen Gresik

Kepala Rumah Sakit adalah pimpinan tertinggi dibawah direksi mempunyai wewenang dalam memimpin jalannya operasi perusahaan membawahi langsung Manajer Pelayanan Medik, Manajer Penunjang Medik, Manajer Keperawatan, Manajer Umum & Administrasi, Manajer Pemasaran & Humas.

3. Bagian Pelayanan Medik

- a. Meminta data dan informasi kepada staf yang terkait dengan pelayanan medis.
- b. Memeriksa hasil-hasil kegiatan atau tatalaksana sebagaimana telah ditetapkan oleh Rumah Sakit.
- c. Memberikan bimbingan dan arahan kepada staf berkenaan dengan tata laksana yang telah ditetapkan.
- d. Mengkoordinasi, mengawasi dan mengendalikan pelaksanaan dan penggunaan peralatan medis.
- e. Menandatangani surat dan dokumen yang ditetapkan menjadi wewenang Manajer Pelayanan Medis.

4. Penunjang Medik

- a. Meminta data dan informasi kepada staf yang terkait dengan pelayanan penunjang medis.
- b. Memeriksa hasil-hasil kegiatan atau tatalaksana sebagaimana telah ditetapkan oleh rumah sakit.
- c. Memberikan bimbingan dan arahan kepada staf berkenaan dengan tatalaksana yang telah ditetapkan.
- d. Mengkoordinasi, mengawasi dan mengendalikan pelaksanaan dan penggunaan peralatan medis.
- e. Menandatangani surat dan dokumen yang ditetapkan menjadi wewenang Manajer Penunjang Medis.

5. Keperawatan

- a. Meminta data dan informasi kepada staf yang terkait dengan pelayanan keperawatan.

- b. Memeriksa hasil-hasil kegiatan atau tatalaksana sebagaimana telah ditetapkan oleh rumah sakit.
 - c. Memberikan bimbingan dan arahan kepada staf berkenaan dengan tatalaksana yang telah ditetapkan.
 - d. Memberi saran dan pertimbangan kepada atasan khususnya yang berkaitan dengan pelayanan keperawatan
 - e. Meminta informasi dan pengarahan kepada atasan.
 - f. Mengkoordinasikan, mengawasi dan mengendalikan pelaksanaan dan penggunaan peralatan keperawatan.
 - g. Menandatangani surat dan dokumen yang ditetapkan menjadi wewenang Manajer Keperawatan.
6. Administrasi dan Umum
- a. Menetapkan pengaturan pelaksanaan tugas staf dan bawahan yang berada di bagiannya.
 - b. Membuat dan menetapkan kebijakan-kebijakan Rumah Sakit sesuai dengan kebijakan rumah sakit.
 - c. Meminta data dan informasi kepada staf yang terkait dengan kegiatan kerumahtanggaan, pelayanan umum, kepegawaian dan diklat, akuntansi dan keuangan.
 - d. Memeriksa hasil-hasil kegiatan atau tatalaksana sebagaimana telah ditetapkan oleh rumah sakit.
 - e. Memberikan bimbingan dan arahan kepada staf Rumah Sakit berkenaan dengan tatalaksana yang telah ditetapkan.
 - f. Mengkoordinasi, mengawasi dan mengendalikan pelaksanaan dan penggunaan fasilitas, peralatan, dan sarana prasarana rumah sakit.

- g. Menandatangani surat dan dokumen yang ditetapkan menjadi wewenang Manajer Umum dan Administrasi.

7. Pemasaran, Humas dan Pengembangan

- a. Menetapkan pengaturan pelaksanaan tugas staf dan bawahan yang berada di unit kerjanya.
- b. Membuat dan menetapkan kebijakan-kebijakan di Pemasaran, Humas dan Pengembangan Rumah Sakit sesuai dengan kebijakan rumah sakit.
- c. Meminta data dan informasi kepada staf yang terkait dengan pemasaran, humas, pengelolaan informasi, perencanaan dan pengembangan rumah sakit.
- d. Memeriksa hasil-hasil kegiatan atau tatalaksana sebagaimana telah ditetapkan oleh rumah sakit.
- e. Memberikan bimbingan dan arahan kepada staf berkenaan dengan tatalaksana yang telah ditetapkan.
- f. Mengkoordinasi, mengawasi dan mengendalikan pelaksanaan dan penggunaan fasilitas, peralatan, dan sarana pemasaran dan pengembangan.
- g. Menandatangani surat dan dokumen yang ditetapkan menjadi wewenang Manajer Pemasaran, Humas dan Pengembangan Rumah Sakit.

8. Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)

- a. Menetapkan pengaturan pelaksanaan tugas staf dan bawahan yang berada di bagiannya.
- b. Membuat dan menetapkan kebijakan-kebijakan di K3 Rumah Sakit

sesuai dengan kebijakan rumah sakit.

- c. Meminta data dan informasi kepada staf yang terkait dengan kegiatan K3 Rumah Sakit.
 - d. Memeriksa hasil-hasil kegiatan atau tatalaksana sebagaimana telah ditetapkan oleh rumah sakit.
 - e. Memberikan bimbingan dan arahan kepada staf berkenaan dengan tatalaksana yang telah ditetapkan.
 - f. Mengkoordinasi, mengawasi dan mengendalikan pelaksanaan dan penggunaan fasilitas, peralatan, dan sarana prasarana rumah sakit.
 - g. Menandatangani surat dan dokumen yang ditetapkan menjadi wewenang Kepala K3 Rumah Sakit.
9. Satuan Pengawas Internal (SPI)
- a. Menetapkan pengaturan pelaksanaan tugas staf dan bawahan yang berada di bagiannya.
 - b. Membuat dan menetapkan kebijakan-kebijakan di Satuan Pengawas Internal (SPI) sesuai dengan kebijakan rumah sakit.
 - c. Meminta data dan informasi kepada staf yang terkait dengan kegiatan pengawasan internal atas kegiatan pengelolaan di rumah sakit.
 - d. Memeriksa hasil-hasil kegiatan atau tatalaksana sebagaimana telah ditetapkan oleh rumah sakit.
 - e. Memberikan bimbingan dan arahan kepada staf berkenaan dengan tatalaksana yang telah ditetapkan.
 - f. Mengkoordinasi, mengawasi dan mengendalikan pelaksanaan dan penggunaan fasilitas, peralatan, dan sarana prasarana rumah sakit.
 - g. Menandatangani surat dan dokumen yang ditetapkan menjadi

wewenang Kepala Satuan Pengawas Internal (SPI).

4.3. Deskripsi Responden

Penelitian ini dilakukan melalui penyebaran kuisisioner kepada para pegawai bagian akuntansi & keuangan, perpajakan dan akuntansi serta bendaharawan pada Rumah Sakit Semen Gresik. Kuisisioner disebarkan pada tanggal 20 Januari – 20 Februari 2020. Kuisisioner yang disebarkan sebanyak 30 kuisisioner. Dan kuisisioner yang dapat diolah berjumlah 30 kuisisioner. Berdasarkan kuisisioner yang disebarkan oleh peneliti, diperoleh data yang mengungkapkan identitas responden dalam penelitian ini ditunjukkan dalam penjabaran yang meliputi usia, jabatan, jenis kelamin, pendidikan terakhir dan lama bekerja sebagai berikut:

1. Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.1.

Klasifikasi Responden Berdasarkan Usia

NO.	Usia	Frekuensi	Persentase (%)
1.	≤ 20 tahun	0	0
2.	21 – 30 tahun	9	30%
3.	31- 40 tahun	8	27%
4.	≥ 40 tahun	13	43%
	TOTAL	30	100%

Sumber: Hasil Penyebaran Kuisisioner yang Diolah (2020)

Berdasarkan distribusi usia responden pada tabel 4.1. dapat diketahui bahwa dari 30 responden tidak ada yang berusia dibawah 20 tahun, sebanyak 9 orang dengan presentase 30% diantaranya berusia 21-30 tahun, kemudian sebanyak 8 orang dengan presentase sebesar 27% diantaranya berusia 31-40 tahun dan sebanyak 13 orang dengan presentase 43% diantaranya berusia diatas 40 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa responden didominasi oleh responden yang berusia diatas 40 tahun.

2. Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.2.

Klasifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

NO.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase (%)
1.	Laki-laki	15	50%
2.	Perempuan	15	50%
	TOTAL	30	100%

Sumber: Hasil Penyebaran Kuisisioner yang Diolah (2020)

Berdasarkan tabel 4.2. dapat diketahui bahwa dari 30 responden sebanyak 15 orang dengan presentase sebesar 50% adalah responden laki-laki, begitu juga jumlah responden perempuan sebanyak 15 orang dengan presentase sebesar 50%. Hal ini menunjukkan bahwa responden laki-laki dan perempuan sama-sama mendominasi.

3. Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 4.3.

Klasifikasi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

NO.	Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Presentase (%)
1.	SMA	11	37%
2.	Diploma	7	23%
3.	Sarjana	12	40%
4.	Pascasarjana	0	0
	TOTAL	30	100%

Sumber: Hasil Penyebaran Kuisisioner yang Diolah (2020)

Berdasarkan tabel 4.3. dapat diketahui bahwa dari 30 responden sebanyak 11 orang dengan presentase sebesar 37% adalah pendidikan terakhir SMA, sebanyak 7 orang dengan presentase 23% adalah pendidikan terakhir diploma, kemudian sebanyak 12 orang dengan presentase 40% adalah pendidikan terakhir sarjana dan juga dari 30 responden tidak ada yang menempuh pendidikan terakhir pascasarjana. Hal ini menunjukkan bahwa distribusi pendidikan terakhir responden lebih didominasi oleh responden dengan pendidikan terakhir sarjana.

4. Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 4.4.

Klasifikasi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

NO.	Lama Bekerja	Frekuensi	Presentase (%)
1.	≤ 1 tahun	1	3%
2.	1 – 2 tahun	2	7%
3.	3 – 5 tahun	7	23%
4.	≥ 5 tahun	20	67%
	TOTAL	30	100%

Sumber: Hasil Penyebaran Kuisisioner yang Diolah (2020)

Berdasarkan tabel 4.4. dapat diketahui bahwa dari 30 responden sebanyak 1 orang dengan presentase sebesar 3% adalah responden yang lama bekerjanya selama kurang dari 1 tahun, sebanyak 2 orang dengan presentase 7% adalah responden yang lama bekerjanya selama 1 – 2 tahun, kemudian sebanyak 7 orang dengan presentase 23% adalah responden yang lama bekerjanya selama 3 – 5 tahun dan sebanyak 20 orang dengan presentase 67% adalah responden yang lama bekerjanya selama lebih dari 5 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa responden didominasi oleh responden yang lama bekerjanya selama 5 tahun lebih.

4.4. Deskripsi Hasil Variabel Penelitian

4.4.1. Variabel Program Pendidikan dan Pelatihan (X₁)

Program pendidikan dan pelatihan merupakan suatu proses pengembangan sumber daya manusia (SDM) berupa suatu kegiatan yang berisi peningkatan *skill*, *knowledge* dan *attitude* dari setiap personal. Pendidikan merupakan proses pembelajaran yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan yang bersifat teoritis, sedangkan pelatihan merupakan penerapan pengetahuan dan peningkatan keahlian yang bersifat praktik. Terdapat empat item pernyataan yang diukur dengan skala *likert*. Skala tersebut digunakan untuk mengukur tingkat persetujuan responden terhadap suatu pernyataan dengan memilih salah satu dari pilihan yang tersedia. Berikut hasil rekapitulasi jawaban responden:

Tabel 4.5.

Hasil Rekapitulasi Responden Program Pendidikan dan Pelatihan (X₁)

Pernyataan	Skor					Total
	STS	TS	N	S	SS	
Program pendidikan dan pelatihan perlu diberikan agar pegawai bisa menggunakan SIA dengan benar	0	1	3	11	15	30
	0%	3.3%	10%	36.7%	50%	100%
Program pendidikan dan pelatihan masih diperlukan oleh instansi ini	0	0	3	10	17	30
	0%	0%	10%	33.3%	56.7%	100%
Keuntungan yang dapat diperoleh dari program-program pendidikan dan pelatihan, besar manfaatnya bagi instansi ini	0	0	3	13	15	50
	0%	0%	6.7%	43.3%	50%	100%
Instansi yang memperkenalkan program pendidikan dan pelatihan akan memiliki kinerja SIA yang tinggi	0	0	4	15	11	30
	0%	0%	13.3%	50%	36.7%	100%
Rata-rata	0%	0.8%	10%	40.8%	48.3%	100%

Sumber: Lampiran 1 (Hasil penyebaran kuisioner diolah, 2020)

Berdasarkan hasil rekapitulasi responden pada tabel 4.5. dapat diketahui bahwa indikator pertama yaitu pemberian program pendidikan dan pelatihan mendapatkan skor tertinggi dengan 15 responden atau 50% memilih jawaban "Sangat Setuju (SS)". Indikator kedua yaitu program pendidikan dan pealtihan mendapatkan skor tertinggi dengan 17 reponden atau 56.7% memilih jawaban "Sangat Setuju (SS)". Kemudian indikator ketiga yaitu keuntungan adanya program pendidikan dan pelatihan mendapatkan skor tertinggi dengan 15 responden atau 50% memilih jawaban "Sangat Setuju (SS)". Dan indikator keempat yaitu pengenalan program pendidikan dan pelatihan untuk kinerja sistem informasi akuntansi (SIA) yang tinggi mendapatkan skor tertinggi dengan 15 responden atau 50% memilih jawaban "Setuju (S)".

Rata-rata jawaban responden atas pernyataan terakit variabel Program Pendidikan dan Pelatihan antara lain yaitu tidak ada responden yang memilih "Sangat Tidak Setuju (STS)", sebanyak 3.3% responden menyatakan "Tidak Setuju (TS)", sebanyak 10% responden menyatakan "Netral (N)", sebanyak 40.8% responden menyatakan "Setuju (S)", dan sebanyak 48.3% responden menyatakan "Sangat Setuju (SS)". Hal tersebut menunjukkan sebagian besar responden menyatakan "Sangat Setuju (SS)" atas pernyataan terkait variabel Program Pendidikan dan Pelatihan (X_1).

4.4.2. Variabel Dukungan Manajemen Puncak (X_2)

Dukungan manajemen puncak adalah komitmen dan dukungan manajer perusahaan atau instansi berupa segala sumber daya yang dibutuhkan dalam pembuatan dan keberlangsungan dari sebuah sistem informasi di perusahaan atau instansi. Terdapat tiga item pernyataan mengenai variabel ini. Variabel ini diukur dengan skala *likert*. Skala tersebut digunakan untuk mengukur tingkat

persetujuan responden terhadap suatu pernyataan dengan memilih salah satu dari pilihan yang tersedia. Berikut hasil rekapitulasi jawaban responden:

Tabel 4.6.

Hasil Rekapitulasi Responden Dukungan Manajemen Puncak (X₂)

Pernyataan	Skor					Total
	STS	TS	N	S	SS	
Dukungan manajemen puncak kepada Anda memudahkan dalam menggunakan SIA	0	0	7	20	3	30
	0%	0%	23.3%	66.7%	10%	100%
Dengan adanya dukungan manajemen puncak, dapat meningkatkan kinerja SIA Anda	0	0	6	20	4	30
	0%	0%	20%	66.7%	13.3%	100%
Dukungan yang diberikan manajemen puncak secara aktif terlibat dalam perencanaan operasi SIA	0	0	6	19	5	30
	0%	0%	20%	63.3%	16.7%	100%
Rata-rata	0%	0%	21.1%	65.6%	13.3%	100%

Sumber: Lampiran 2 (Hasil penyebaran kuisioner diolah, 2020)

Berdasarkan hasil rekapitulasi responden pada tabel 4.6. dapat diketahui bahwa indikator pertama yaitu dukungan manajemen puncak memudahkan dalam penggunaan SIA mendapatkan skor tertinggi dengan 20 responden atau 66.7% memilih jawaban "Setuju (S)". Indikator kedua yaitu adanya dukungan manajemen puncak dapat meningkatkan kinerja SIA mendapatkan skor tertinggi dengan 20 responden atau 66.7% memilih jawaban "Setuju (S)". Indikator ketiga yaitu dukungan yang diberikan manajemen puncak secara aktif terlibat dalam perencanaan operasi SIA mendapatkan skor tertinggi dengan 19 responden atau 63.3% memilih jawaban "Setuju (S)".

Rata-rata hasil jawaban responden atas pernyataan terkait variabel Dukungan Manajemen Puncak antara lain yaitu tidak ada responden yang menjawab "Sangat Tidak Setuju (STS)", lalu tidak ada juga responden yang

menjawab “Tidak Setuju (TS)”, sebanyak 21.1% responden menyatakan “Netral (N)”, sebanyak 65.6% responden menyatakan “Setuju (S)”, dan sebanyak 13.3% responden menyatakan “Sangat Setuju (SS)”. Hal tersebut menunjukkan sebagian besar responden menyatakan “Setuju (S)” atas pernyataan terkait variabel Dukungan Manajemen Puncak (X_2).

4.4.3. Variabel Kemampuan Teknik Personal (X_3)

Kemampuan teknik personal adalah kapasitas dan mutu yang dimiliki seseorang termasuk di dalamnya lebih dari sekedar karakteristik perilaku, seperti kinerja, pengetahuan, keterampilan-keterampilan, tingkat kecukupan dan beberapa hal sejenisnya untuk melakukan sesuatu sesuai dengan aturan dalam melakukan pemrosesan SIA. Terdapat empat item pernyataan mengenai variabel ini. Variabel ini diukur dengan skala *likert*. Skala tersebut digunakan untuk mengukur tingkat persetujuan responden terhadap suatu pernyataan dengan memilih salah satu dari pilihan yang tersedia. Berikut hasil rekapitulasi jawaban responden:

Tabel 4.7.

Hasil Rekapitulasi Responden Kemampuan Teknik Personal (X₃)

Pernyataan	Skor					Total
	STS	TS	N	S	SS	
Setiap pegawai harus mempunyai ketrampilan khusus dalam menggunakan SIA	0	1	4	17	8	30
	0%	3.3%	13.3%	56.7%	26.7%	100%
Dengan kemampuan spesialis yang Anda miliki, akan lebih mahir dalam menggunakan SIA	0	2	7	13	8	30
	0%	6.7%	23.3%	43.3%	26.7%	100%
Kemampuan yang dimiliki pegawai dalam menggunakan SIA dapat mempermudah dalam menyelesaikan pekerjaan.	0	0	3	15	12	50
	0%	0%	10%	50%	40%	100%
Penggunaan SIA dapat meningkatkan kualitas kerja	0	0	3	14	13	30
	0%	0%	10%	46.7%	43.3%	100%
Rata-rata	0%	2.5%	14.1%	49.2%	34.2%	100%

Sumber: Lampiran 3 (Hasil penyebaran kuisioner diolah, 2020)

Berdasarkan deskripsi responden pada tabel 4.7. dapat diketahui bahwa indikator pertama yaitu ketrampilan khusus dalam penggunaan SIA mendapatkan skor tertinggi dengan 17 responden atau 56.7% memilih jawaban "Setuju (S)". Indikator kedua yaitu kemampuan spesialis yang dimiliki akan lebih mahir dalam penggunaan SIA mendapatkan skor tertinggi dengan 13 responden atau 43.3% memilih jawaban "Setuju (S)". Kemudian indikator ketiga yaitu kemampuan yang dimiliki dapat mempermudah pekerjaan mendapatkan skor tertinggi dengan 15 responden atau 50% memilih jawaban "Setuju (S)". Dan indikator terakhir yaitu penggunaan SIA dapat meningkatkan kualitas kinerja mendapatkan skor tertinggi yaitu 14 responden atau 46.7% memilih jawaban "Setuju (S)".

Rata-rata hasil jawaban responden atas pernyataan terakit variabel Kemampuan Teknik Personal antara lain yaitu tidak ada responden yang menjawab "Sangat Tidak Setuju (STS)", sebanyak 2.5% responden menyatakan

“Tidak Setuju (TS)”, sebanyak 14.1% responden menyatakan “Netral (N)”, kemudian sebanyak 49.2% responden menyatakan “Setuju (S)”, dan sebanyak 34.2% responden menyatakan “Sangat Setuju (SS)”. Hal tersebut menunjukkan sebagian besar responden menyatakan “Setuju (S)” atas pernyataan terkait variabel Kemampuan Teknik Personal (X_3).

4.4.4. Variabel Keterlibatan Proses dalam Proses Pengembangan Sistem

(X_4)

Keterlibatan pemakai dalam pengembangan sistem dapat diartikan sebagai bentuk keterlibatan mental dan emosi pegawai dalam situasi kelompok yang menggiatkan mereka untuk menyumbang pada tujuan kelompok serta bertanggungjawab di dalam pengembangan SIA. Terdapat tiga item pernyataan mengenai variabel ini. Variabel ini diukur dengan skala *likert*. Skala tersebut digunakan untuk mengukur tingkat persetujuan responden terhadap suatu pernyataan dengan memilih salah satu dari pilihan yang tersedia. Berikut hasil rekapitulasi jawaban responden:

Tabel 4.8.

Hasil Rekapitulasi Responden Keterlibatan Proses dalam Proses Pengembangan Sistem (X_4)

Pernyataan	Skor					Total
	STS	TS	N	S	SS	
Anda ikut dilibatkan dalam pengembangan SIA di instansi ini	1	2	12	8	7	30
	3.3%	6.7%	40%	26.7%	23.3%	100%
Anda dilibatkan dalam pengujian terhadap SIA di instansi ini	0	1	14	10	5	30
	0%	3.3%	46.7%	33.3%	16.7%	100%
Anda dilibatkan dalam penentuan prosedur pengendalian dan keamanan sistem yang dikembangkan	0	2	10	12	6	30
	0%	6.7%	33.3%	40%	20%	100%
Rata-rata	1.1%	5.6%	40%	33.3%	20%	100%

Sumber: Lampiran 4 (Hasil penyebaran kuisioner diolah, 2020)

Berdasarkan deskripsi responden pada tabel 4.8. dapat diketahui bahwa indikator pertama yaitu terlibat dalam pengembangan SIA di instansi ini mendapatkan skor tertinggi dengan 12 responden atau 40% memilih jawaban “Netral (N)”. Indikator kedua yaitu dilibatkan dalam pengujian terhadap SIA di instansi ini mendapatkan skor tertinggi dengan 14 responden atau 46.7% memilih jawaban “Netral (N)”. Indikator ketiga yaitu terlibat dalam penentuan prosedur pengendalian dan keamanan sistem yang dikembangkan mendapatkan skor tertinggi dengan 12 responden atau 40% memilih jawaban “Setuju (S)”.

Rata-rata hasil jawaban responden atas pernyataan terkait variabel Keterlibatan Pemakain dalam Proses Pengembangan Sistem antara lain yaitu sebanyak 1.1% responden menyatakan “Sangat Tidak Setuju (STS)”, sebanyak 5.6% responden menyatakan “Tidak Setuju (TS)”, sebanyak 40% responden menyatakan “Netral (N)”, sebanyak 33.3% responden menyatakan “Setuju”, dan sebanyak 20% responden menyatakan “Sangat Setuju (SS)”. Hal tersebut menunjukkan sebagian besar responden menyatakan “Netral (N)” atas pernyataan terkait variabel Keterlibatan Pemakain dalam Proses Pengembangan Sistem (X_4).

4.4.5. Variabel Kinerja Sistem Informasi Akuntansi (SIA) (Y)

Kinerja sistem informasi akuntansi (SIA) yaitu usaha atau kegiatan yang dilakukan oleh individu untuk memaksimalkan penggunaan sistem informasi akuntansi (SIA) dalam suatu perusahaan agar terciptanya suatu sistem yang efektif dan efisien bagi pengguna atau pemakai informasi selanjutnya. Terdapat enam pernyataan mengenai variabel ini. Variabel ini diukur dengan skala *likert*. Skala tersebut digunakan untuk mengukur tingkat persetujuan responden

terhadap suatu pernyataan dengan memilih salah satu dari pilihan yang tersedia.

Berikut hasil rekapitulasi jawaban responden:

Tabel 4.9.

Hasil Rekapitulasi Responden Kinerja Sistem Informasi Akuntansi (SIA) (Y)

Pernyataan	Skor					Total
	STS	TS	N	S	SS	
SIA yang ada sekarang sudah terlaksana dengan baik	0	2	10	16	2	30
	0%	6.7%	33.3%	53.3%	6.7%	100%
SIA yang digunakan saat ini sesuai dengan kebutuhan	0	2	10	14	4	30
	0%	6.7%	33.3%	46.7%	13.3%	100%
Informasi yang dihasilkan oleh SIA yang ada sekarang sudah berkualitas	0	4	11	10	5	50
	0%	13.3%	36.7%	33.3%	16.7%	100%
SIA dapat memberikan kontribusi dalam pencapaian tujuan, visi dan misi instansi	0	0	4	20	6	30
	0%	0%	13.3%	66.7%	20%	100%
SIA membantu dalam hal pengolahan data dan dapat meminimalkan kesalahan penginputan data	0	1	4	13	12	30
	0%	3.3%	13.3%	43.3%	40%	100%
SIA mampu meningkatkan kepuasan kinerja Anda	0	0	5	16	9	30
	0%	0%	16.7%	53.3%	30%	100%
Rata-rata	0%	5%	24.4%	49.4%	21.1%	100%

Sumber: Lampiran 5 (Hasil penyebaran kuisioner diolah, 2020)

Berdasarkan deskripsi responden pada tabel 4.10. dapat diketahui bahwa indikator pertama yaitu SIA sudah terlaksana dengan baik mendapatkan skor tertinggi dengan 16 responden atau 53.3% memilih jawaban "Setuju (S)". Indikator kedua yaitu SIA yang digunakan saat ini sesuai dengan kebutuhan mendapatkan skor tertinggi 14 responden atau 46.7% responden memilih jawaban "Setuju (S)". Indikator ketiga yaitu informasi yang dihasilkan oleh SIA yang ada sekarang sudah berkualitas mendapatkan skor tertinggi dengan 11 responden atau 36.7% responden memilih jawaban "Netral (N)". Indikator keempat yaitu SIA dapat memberikan kontribusi dalam pencapaian tujuan, visi

dan misi instansi mendapatkan skor tertinggi dengan 20 responden atau 66.7% responden memilih jawaban “Setuju (S)”. Kemudian indiaktor kelima yaitu SIA membantu dalam hal pengolahan data dan dapat meminimalkan kesalahan penginputan data mendapatkan skor tertinggi dengan 13 responden atau 43.3% responden memilih jawaban “Setuju (S)”. Dan indikator terakhir yaitu SIA mampu meningkatkan kepuasan kinerja Anda mendapatkan skor tertinggi 16 responden atau 53.3% responden memilih jawaban “Setuju (S)”.

Rata-rata hasil jawaban responden atas terakit variabel Kinerja Sistem Informasi Akuntansi (SIA) antara lain yaitu tidak ada responden yang menjawab “Sangat Tidak Setuju (STS), sebanyak 5% responden menyatakan “Tidak Setuju (TS)”, sebanyak 24.4% responden menyatakan “Netral (N)”, sebanyak 49.4% responden menyatakan “Setuju (S)”, dan sebanyak 21.1% responden menyatakan “Sangat Setuju (SS)”. Hal tersebut menunjukkan sebagian besar responden menyatakan “Setuju (S)” ata pernyataan terkait variabel Kinerja Sistem Informasi Akuntansi (SIA) (Y).

4.5. Analisis Data

4.5.1. *Outter Model* (Model Pengukuran)

4.5.1.1. Validitas Konvergen

Validitas konvergen berhubungan dengan prinsip bahwa indikator-indikator dari suatu konstruk seharusnya berkolerasi tinggi. Validitas konvergen dinilai berdasarkan nilai loading factor dan nilai *Average Variance Extracted* (AVE). Berikut output nilai *loading factor* dan AVE dari pengolahan data:

Tabel 4.10.
Outer Loadings

	Program Pendidikan & Pelatihan	Dukungan Manajemen Puncak	Kemampuan Teknik Personal	Keterlibatan Pemakai dalam Proses Pengembangan Sistem	Kinerja Sistem Informasi Akuntansi (SIA)
X1.1	0.824				
X1.2	0.941				
X1.3	0.916				
X1.4	0.821				
X2.1		0.831			
X2.2		0.832			
X2.3		0.873			
X3.3			0.968		
X3.4			0.972		
X4.1				0.937	
X4.2				0.903	
X4.3				0.884	
Y4					0.851
Y5					0.769
Y6					0.896

Sumber: Lampiran (Data Diolah, 2020)

Tabel 4.11.
Average Variance Extracted (AVE)

	Average Variance Extracted (AVE)
Program Pendidikan & Pelatihan	0.769
Dukungan Manajemen Puncak	0.714
Kemampuan Teknik Personal	0.941
Keterlibatan Pemakai dalam Proses Pengembangan Sistem	0.825
Kinerja Sistem Informasi Akuntansi	0.706

Sumber: Lampiran (Data Diolah, 2020)

Berdasarkan Tabel 4.10. Outer Loadings dan Tabel 4.11. *Average Variance Extracted* (AVE), indikator X3.1, X3.2, Y1, Y2 dan Y3 di buang dari perhitungan dikarenakan memiliki nilai *loading factor* dibawah 0.70 (< 0.70), setelah indikator tersebut dibuang dan dilakukan perhitungan berikutnya, masing-masing indikator memiliki nilai *Loading Factor* lebih dari 0.70 (> 0.70) serta memiliki nilai *Average Variance Extracted* (AVE) lebih dari 0.50 (> 0.50), sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator telah memenuhi *rule of thumb* dari validitas *convergent*.

4.5.1.2. Validitas Diskriminan

Validitas diskriminan berhubungan dengan prinsip bahwa indikator-indikator konstruk yang berbeda seharusnya tidak berkorelasi tinggi. Validitas diskriminan dinilai berdasarkan nilai *cross loading*. Metode lain untuk menilai Validitas diskriminan dengan membandingkan nilai *square root of average variance extracted* (AVE) setiap konstruk dengan korelasi antar konstruk lainnya dalam model. Berikut *output* nilai *cross loading* dan AVE dari pengolahan data:

Tabel 4.12.
Cross Loading

	Program Pendidikan & Pelatihan	Dukungan Manajemen Puncak	Kemampuan Teknik Personal	Keterlibatan Pemakai dalam Proses Pengembangan Sistem	Kinerja Sistem Informasi Akuntansi (SIA)
X1.1	0.824	0.542	0.529	0.269	0.361
X1.2	0.941	0.538	0.642	0.278	0.520
X1.3	0.916	0.499	0.726	0.232	0.675
X1.4	0.821	0.596	0.621	0.315	0.434
X2.1	0.414	0.831	0.356	0.660	0.317
X2.2	0.382	0.832	0.383	0.624	0.350
X2.3	0.634	0.873	0.688	0.479	0.698
X3.3	0.702	0.660	0.968	0.242	0.713
X3.4	0.713	0.555	0.972	0.156	0.760
X4.1	0.201	0.619	0.197	0.937	0.294
X4.2	0.251	0.463	0.165	0.903	0.213
X4.3	0.387	0.682	0.189	0.884	0.251
Y4	0.606	0.626	0.684	0.291	0.851
Y5	0.293	0.233	0.412	-0.067	0.769
Y6	0.518	0.572	0.735	0.352	0.896

Sumber: Lampiran (Data Diolah, 2020)

Tabel 4.13.
Perbandingan Akar Kuadrat AVE dengan Korelasi antar Variabel

	Dukungan Manajemen Puncak	Kemampuan Teknik Personal	Keterlibatan Pemakai dalam Proses Pengembangan Sistem	Kinerja Sistem Informasi Akuntansi (SIA)	Program Pendidikan & Pelatihan
Dukungan Manajemen Puncak	0.845	0.625	0.655	0.610	0.608
Kemampuan Teknik Personal	0.625	0.970	0.204	0.760	0.729

Keterlibatan Pemakai dalam Proses Pengembangan Sistem	0.655	0.204	0.908	0.283	0.304
Kinerja Sistem Informasi Akuntansi (SIA)	0.610	0.760	0.283	0.840	0.593
Program Pendidikan & Pelatihan	0.608	0.729	0.304	0.593	0.877

Sumber: Lampiran (Data Diolah, 2020)

Berdasarkan Tabel 4.12. Validitas *Discriminant*, masing-masing variabel memiliki nilai *cross loading* lebih besar dari 0.70 (> 0.70) serta memiliki nilai akar kuadrat AVE lebih tinggi dari korelasi antar variabel, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel telah memenuhi *rule of thumb* dari validitas diskriminan.

4.5.1.3. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk membuktikan akurasi, konsistensi dan ketepatan instrument dalam mengukur konstruk. Untuk mengukur reliabilitas suatu konstruk dengan indikator refleksif dapat dilakukan dengan dua acara yaitu dengan *Cronbach Alpha* dan *Composite Reliability*. Berikut *output* nilai *Cronbach Alpha* dan *Composite Reliability* dari pengolahan data:

Tabel 4.14.

Cronbach Alpha dan Composite Reliability

	Cronbach Alpha	Composite Reliability
Program Pendidikan & Pelatihan	0.901	0.930
Dukungan Manajemen Puncak	0.829	0.882
Kemampuan Teknik Personal	0.937	0.969
Keterlibatan Pemakai dalam Proses Pengembangan Sistem	0.895	0.934
Kinerja Sistem Informasi Akuntansi (SIA)	0.799	0.878

Sumber: Lampiran (Data Diolah, 2020)

Berdasarkan Tabel 4.14. *Cronbach Alpha dan Composite Reliability*, masing-masing variabel memiliki nilai *cronbach alpha* dan nilai *composite reliability* lebih dari 0.70 (> 0.70), sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel telah memenuhi *rule of thumb* dari uji reliabilitas.

4.5.2. Inner Model (Model Struktural)

4.5.2.1. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi atau Nilai R^2 digunakan untuk mengukur tingkat variasi perubahan variabel independen terhadap variabel dependen. Semakin tinggi nilai R^2 berarti semakin baik model prediksi dari model penelitian yang diajukan.

Tabel 4.15.

Koefisien Determinasi (R^2)

	R^2	Adjusted R^2
Kinerja Sistem Informasi Akuntansi (SIA)	0.608	0.546

Sumber: Lampiran (Data Diolah, 2020)

Berdasarkan Tabel 4.15. Koefisien Determinasi (R^2), nilai R^2 sebesar 0.608 berarti nilai perusahaan dapat dijelaskan sebesar 60.8% oleh Program Pendidikan & Pelatihan, Dukungan Manajemen Puncak, Kemampuan

Teknik Personal dan Keterlibatan Pemakai dalam Proses Pengembangan Sistem sedangkan sisanya sebesar 39.2% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.5.2.2. Path Coefficient

Nilai signifikansi dari *path coefficient* digunakan untuk mengetahui pengaruh antar variabel. Nilai signifikansi yang digunakan *two tailed, T-statistics* > 1,96 untuk *significance level* = 5% atau 0.05.

Tabel 4.16.
Path Coefficient

	<i>Original Sample (O)</i>	<i>T-Statistics</i>	<i>p-value</i>
Program Pendidikan & Pelatihan	0.011	0.056	0.955
Dukungan Manajemen Puncak	0.201	0.578	0.563
Kemampuan Teknik Personal	0.623	2.701	0.007
Keterlibatan Pemakai dalam Proses Pengembangan Sistem	0.021	0.056	0.955

Sumber: Lampiran (Data Diolah, 2020)

Berdasarkan Tabel 4.16. *Path Coefficient*, didapatkan hasil sebagai berikut:

1. Program Pendidikan dan Pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Sitem Informasi Akuntansi (SIA), dengan koefisien parameter sebesar 0.011 pada tingkat signifikansi 5% (T-Statistics < 1.96 dan p values > 0.05).
2. Dukungan Manajemen Puncak tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Sitem Informasi Akuntansi (SIA), dengan koefisien parameter sebesar 0.201 pada tingkat signifikansi 5% (T-Statistics < 1.96 dan p values > 0.05).

3. Kemampuan Teknik Personal berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Sitem Informasi Akuntansi (SIA), dengan koefisien parameter sebesar 0.623 pada tingkat signifikansi 5% (T-Statistics > 1.96 dan p values < 0.05).
4. Keterlibatan Pemakai dalam Proses Pengembangan Sistem tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Sitem Informasi Akuntansi (SIA), dengan koefisien parameter sebesar 0.021 pada tingkat signifikansi 5% (T-Statistics < 1.96 dan p values > 0.05).

4.6. Pembahasan

4.6.1. Pengaruh Program Pendidikan dan Pelatihan Pemakai terhadap Kinerja Sistem Informasi Akuntansi (SIA)

Program pendidikan dan pelatihan merupakan suatu proses pengembangan sumber daya manusia (SDM) yang berupa suatu kegiatan yang berisi peningkatan *skill*, *knowledge* dan *attitude* dari setiap personal. Pendidikan merupakan proses pembelajaran yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan yang bersifat teoritis, sedangkan pealtihan merupakan penerapan pengetahuan dan peningkatan keahlian yang bersifat praktik. Dan pada penelitian ini, Program Pendidikan dan Pelatihan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Sistem Informasi Akuntansi (SIA).

Hal ini mengindikasikan bahwa kurang diadakannya program pendidikan dan pelatihan kepada pemakai di Rumah Sakit Semen Gresik, sehingga para pemakai masih kurang mendapatkan pengetahuan dan kemampuan yang dalam mengoperasikan SIA. Sedangkan dengan

diadakannya program pendidikan dan pelatihan dengan rutin dan sering, maka pemakai akan mendapatkan pengetahuan dan pelatihan *terupdate* yang mungkin masih belum diketahui banyak pemakai tentang cara mengoperasikan hingga pengembangan SIA yang baik. Dengan seperti itu, maka pemakai mengoperasikan SIA dengan baik sehingga dapat meningkatkan kualitas kinerja SIA.

Hasil penelitian ini tidak mendukung hipotesis yang diajukan. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Anggraeni (2016) dalam Arini, dkk (2017) menyatakan bahwa Program Pendidikan dan Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Sistem Informasi Akuntansi (SIA). Tetapi sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Anggorowati dan Putra (2019) yang menyatakan bahwa Program Pendidikan dan Pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Sistem Informasi Akuntansi (SIA).

4.6.2. Pengaruh Dukungan Manajemen Puncak terhadap Kinerja Sistem Informasi Akuntansi (SIA)

Dukungan manajemen puncak adalah komitmen dan dukungan manajer perusahaan atau instansi berupa segala sumber daya yang dibutuhkan dalam pembuatan dan keberlangsungan dari sebuah sistem informasi di perusahaan atau instansi. Dan pada penelitian ini, Dukungan Manajemen Puncak tidak berpengaruh terhadap Kinerja Sistem Informasi Akuntansi (SIA).

Hal ini mengindikasikan bahwa dukungan manajemen puncak pada Rumah Sakit Semen Gresik kurang berperan aktif dalam mendukung dan memotivasi para pegawainya, sehingga pegawai atau pemakai SIA merasa

belum yakin dan tidak puas terhadap pengoperasian dan pengembangan SIA. Sehingga kualitas kinerja SIA tidak akan bisa maksimal. Sebaiknya, lebih ditingkatkan lagi dukungan dari manajemen puncak pada pegawai, seperti melakukan pendekatan atau sosialisasi pengoperasian dan pengembangan SIA yang digunakan, sehingga akan memotivasi pegawai atau pemakai SIA untuk berpartisipasi dalam pengoperasian dan pengembangan SIA untuk meningkatkan kinerja SIA.

Hasil penelitian ini tidak mendukung hipotesis yang diajukan. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Saebani (2017) yang menunjukkan bahwa Dukungan Manajemen Puncak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Sistem Informasi. Tetapi sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Alchan, dkk., (2016) yang menyatakan bahwa Dukungan Manajemen Puncak tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Sistem Informasi Akuntansi (SIA).

4.6.3. Pengaruh Kemampuan Teknik Personal Pemakai terhadap Kinerja Sistem Informasi Akuntansi (SIA)

Kemampuan teknik personal adalah kapasitas dan mutu yang dimiliki seseorang termasuk di dalamnya lebih dari sekedar karakteristik perilaku, seperti kinerja, pengetahuan, keterampilan-keterampilan, tingkat kecukupan dan beberapa hal sejenisnya untuk melakukan sesuatu sesuai dengan aturan dalam melakukan pemrosesan SIA. Dan pada penelitian ini, Kemampuan Teknik Personal berpengaruh terhadap Kinerja Sistem Informasi Akuntansi (SIA).

Hal ini mengindikasikan bahwa kemampuan teknik personal yang dimiliki para pemakai SIA sudah baik sehingga akan mendorong pemakai untuk

menggunakan SIA dengan baik serta pemakai merasa puas dan percaya ketika menggunakan SIA. Sehingga akan terus menggunakannya dalam membantu dan memudahkan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hal inilah yang dapat meningkatkan kualitas kinerja SIA.

Hasil penelitian ini mendukung hipotesis yang diajukan. Hasil penelitian sejalan dan konsisten dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Tiara dan Fuadi (2018) yang menyatakan bahwa Kemampuan Teknik Personal berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Sistem Informasi Akuntansi (SIA). Tetapi tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Almilia dan Brilliantien (2014) yang menyatakan bahwa Kemampuan Teknik Personal tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Sistem Informasi Akuntansi (SIA).

4.6.4. Pengaruh Keterlibatan Pemakai dalam Proses Pengembangan

Sistem terhadap Kinerja Sistem Informasi Akuntansi (SIA)

Keterlibatan pemakai dalam pengembangan sistem dapat diartikan sebagai bentuk keterlibatan mental dan emosi pegawai dalam situasi kelompok yang menggiatkan mereka untuk menyumbang pada tujuan kelompok serta bertanggungjawab di dalam pengembangan SIA. Berdasarkan hasil analisis data Keterlibatan Pemakai dalam Proses Pengembangan Sistem tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Sistem Informasi Akuntansi (SIA). Dan pada penelitian ini, Keterlibatan Pemakai dalam Pengembangan Sistem tidak berpengaruh terhadap Kinerja Sistem Informasi Akuntansi (SIA).

Hal ini mengindikasikan bahwa para pemakai SIA belum seluruhnya dilibatkan dalam pengembangan sistem itu sendiri. Secanggih apapun SIA yang dibuat, bila pemakai dan pengembangannya masih kurang dalam keterlibatan

pemakainya, maka dapat dipastikan terjadinya beberapa hambatan yang disebabkan karena ketidaksesuaian antar sistem pemakainya. Dan sebaliknya, jika banyaknya keterlibatan pemakai dalam pengembangan sistem pengembangan, maka akan mengurangi hambatan-hambatan dalam pengembangan sistem sekaligus dapat meningkatkan kualitas kinerja SIA.

Hasil penelitian ini tidak mendukung hipotesis yang diajukan. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Satria dan Dewi (2019) yang menunjukkan bahwa Keterlibatan Pemakai dalam Pengembangan Sistem berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Sistem Informasi. Tetapi sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Utami, dkk., (2016) yang menyatakan bahwa Keterlibatan Pemakain dalam Pengembangan Sistem tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Sistem Informasi Akuntansi (SIA).

Tabel 4.17.
Perbandingan Hasil Penelitian Terdahulu dan Sekarang

NO	PENULIS	JUDUL PENELITIAN	HASIL PENELITIAN
1.	Fajar Alifianto (2017)	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Sistem Informasi Akuntansi pada Kantor Cabang PT. Bank Central Asia di Surabaya	X ₁ : Kemampuan Teknik Personal tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja SIA X ₂ : Program Pendidikan dan Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja SIA X ₃ : Dukungan Manajemen Puncak tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja SIA X ₄ : Keterlibatan Pemakai dalam Proses Pengembangan Sistem tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja SIA
2.	Hadi Hakim (2018)	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Sistem Informasi Akuntansi Pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Surabaya	X ₁ : Kemampuan Teknik Personal tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja SIA X ₂ : Pendidikan dan Pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja SIA X ₃ : Dukungan Manajemen Puncak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja SIA
3.	Titin Hermawati (2018)	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Sistem Informasi Akuntansi Pada PT. ASABRI (Persero) Surabaya	X ₁ : Program Pendidikan dan Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja SIA X ₂ : Pengetahuan Personal tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja SIA X ₃ : Dukungan Manajemen Puncak tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja SIA
4.	Dhesy Anggonowati (2019)	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Sistem Informasi Akuntansi Pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Surabaya	X ₁ : Kemampuan Teknik Personal Sistem Informasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja SIA X ₂ : Program Pelatihan dan Pendidikan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja SIA X ₃ : Dukungan Manajemen Puncak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja SIA
5	Naura Fatikha Rahmadyani (2020)	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Sistem Informasi Akuntansi (SIA) (Studi Kasus pada Rumah Sakit Semen Gresik)	X ₁ : Program Pelatihan dan Pendidikan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja SIA X ₂ : Dukungan Manajemen Puncak tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja SIA X ₃ : Kemampuan Teknik Personal berpengaruh signifikan terhadap Kinerja SIA X ₄ : Keterlibatan Pemakai dalam Proses Pengembangan Sistem tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja SIA

Sumber: Peneliti (2020)