

## **Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Sistem Informasi yang Digunakan pada Instansi Pemerintah**

**Kristianto<sup>1</sup>, Lilis Endang Wijayanti<sup>2</sup>, Vera Desy Nurmalia<sup>3</sup>**

Prodi Akuntansi, Universitas Teknologi Yogyakarta, Yogyakarta Indonesia

kristianto@uty.ac.id<sup>1</sup>; lilis.endang@uty.ac.id<sup>2\*</sup>; vera.desy@uty.ac.id<sup>3</sup>

### **Abstrak**

Instansi pemerintah semakin canggih dengan menggunakan berbagai sistem informasi untuk pelayanan kepada masyarakat dan untuk mempermudah penyelesaian pekerjaan. Badan Keuangan dan Aset Daerah (BKAD) di wilayah DIY menggunakan berbagai sistem informasi. Penggunaan aplikasi berbasis online diharapkan dapat mempermudah pekerjaan dan meningkatkan kualitas pelayanan. Berbagai aplikasi yang digunakan dalam satu instansi menimbulkan pertanyaan, bagaimana kinerja aplikasi atau sistem informasi tersebut? Apakah sistem informasi yang digunakan sudah sesuai dengan keinginan pengguna? Studi ini menganalisis kinerja sistem informasi dari sudut pandang pengguna. Analisis dilakukan dengan menguji faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja sistem informasi. Faktor-faktor yang diuji adalah Personal Technical Skills, Top Management Support, Kualitas Sumber Daya Manusia serta Pendidikan dan Pelatihan. Objek penelitian adalah Sistem Informasi Terpadu yang digunakan di BKAD Provinsi DIY. Data diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada pengguna SIMPADU. Jumlah responden yang mengikuti penelitian ini sebanyak 110 responden. Data diolah dengan Moderating Regression Analysis. Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa kualitas sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja sistem informasi. Keterampilan Teknis Pribadi dan Dukungan Manajemen Puncak tidak mempengaruhi kinerja Sistem Informasi. Variabel Pendidikan dan Pelatihan terbukti memoderasi hubungan antara variabel Personal Technical skills, Top Management Support dan HR Quality. Pendidikan dan Pelatihan memperkuat hubungan antara Keterampilan Teknis Pribadi dan Dukungan Manajemen Puncak. Namun, variabel Pendidikan dan Pelatihan memperlemah hubungan antara variabel Kualitas SDM dan Kinerja Sistem Informasi.

**Kata kunci:** Keterampilan Teknis Pribadi, Dukungan Manajemen Puncak, Kualitas Sumber Daya Manusia

### ***Factors Affecting the Performance of Information Systems Used in Government Agencies***

#### ***Abstract***

*Government agencies are increasingly sophisticated by using various information systems for services to the community and to facilitate the completion of work. Badan Keuangan dan Aset Daerah (BKAD) in the DIY region uses various information systems. The use of online-based applications is expected to facilitate work and improve service quality. Various applications used in one agency raise the question, how is the performance of the application or information system? Does the information system used meet the user's wishes? This study analyzes the performance of information systems from the user's point of view. The analysis is done by*

*testing the factors that affect the performance of the information system. The factors tested are Personal Technical Skills, Top Management Support, Quality of Human Resources and Education and Training. The object of research is the Integrated Information System used in BKAD in the DIY Province. Data were obtained by distributing questionnaires to SIMPADU users. The number of respondents who participated in this study were 110 respondents. The data is processed by Moderating Regression Analysis. The results of data processing show that the quality of human resources affects the performance of information systems. Personal Technical Skills and Top Management Support do not influence Information System performance. Education and Training variables are proven to moderate the relationship between the variables of Personal Technical skills, Top Management Support and HR Quality. Education and Training strengthens the relationship between Personal Technical Skills and Top Management Support. However, the Education and Training variable weakens the relationship between the HR Quality variable and the Information System Performance.*

**Keywords:** Personal technical skills, Top Management Support, Quality of Human Resource

## **Pendahuluan**

Instansi pemerintah merupakan fasilitator dalam keberhasilan pembangunan. Peran pemerintah perlu didukung oleh kecepatan arus informasi dan data antar instansi agar terjadi keterpaduan sistem antara pemerintah dengan pihak pengguna lainnya. Sehubungan dengan itu pemerintah berupaya mewujudkan pelayanan yang memadai kepada rakyat dengan menggunakan sistem yang ada. Peraturan Presiden Nomor 2 tahun 2015 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional 2015-2019 merupakan landasan untuk Strategi Penanggulangan Kemiskinan sebagaimana tertera pada hal 1.76 Buku II RPJMN 2015-2019. Pemanfaatan Sistem Informasi Terpadu (SIMPADU) merupakan salah satu bentuk pemanfaatan system informasi untuk layanan ke masyarakat. Penelitian ini akan menganalisis persepsi user terhadap kinerja system informasi yang digunakannya. User adalah pihak yang menggunakan system informasi. User yang mengetahui secara teknis penggunaan system informasi. User dalam instansi pemerintah adalah pihak yang menjalankan system informasi terpadu di instansi masing-masing. Kinerja system informasi dalam persepsi user merupakan pendapat user terhadap system informasi yang digunakannya. Penelitian ini menggunakan obyek user karena user adalah pemakai namun bukan perancang system dan bukan pihak yang menentukan system apa yang akan digunakan. Kondisi tersebut menyebabkan penelitian ini menjadi relevan karena persepsi user dipengaruhi oleh beberapa factor yang diduga mempengaruhi kinerja system informasi yang digunakan.

Sistem informasi terpadu merupakan sarana untuk meningkatkan layanan pada masyarakat. Tingkat kemampuan sistem sesuai dengan fungsinya dalam menghasilkan informasi yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan tertentu (Ane, 2019). Menurut (Tanjung et al., 2020), baik buruknya kinerja dari sebuah sistem informasi akuntansi dapat dilihat melalui kepuasan pengguna sistem informasi akuntansi dan pengguna sistem akuntansi itu sendiri. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja sistem informasi yaitu 1). Kemampuan teknik personal 2). Dukungan manajemen puncak 3). Kualitas sumber daya manusia

Penelitian sebelumnya mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja system informasi belum memperlihatkan hasil yang konsisten. Hasil penelitian Prabowo (2013) menyatakan kemampuan teknik personal akan berpengaruh positif terhadap efektivitas kinerja sistem informasi. Dimana kemampuan teknik personal disini berkaitan dengan kemampuan yang dimiliki oleh pemakai sistem informasi, sehingga semakin tinggi kemampuan teknik personal seseorang maka akan meningkatkan efektivitas kinerja sistem informasi yang ada. Penelitian yang dilakukan Indrianto dan I Dewa Gde (2020) dan Irma (2014) menunjukkan bahwa kemampuan Teknik Personal mempengaruhi kinerja system informasi. Hasil tersebut

bertentangan dengan penelitian Galang (2014) dan penelitian Septian (2015) yang menyatakan bahwa Kemampuan Teknik Personal tidak mempengaruhi kinerja system informasi.

Menurut (Susetyo et al., 2016) menyatakan bahwa dukungan manajemen puncak berpengaruh terhadap kinerja sistem informasi pada perusahaan. Hal ini sama dengan penelitian yang dilakukan oleh (Dharmawan & Ardianto, 2017) yang menyatakan bahwa dukungan manajemen puncak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sistem informasi. Penelitian Utami dkk juga menunjukkan bahwa dukungan manajemen puncak berpengaruh positif terhadap kinerja sistem informasi. Penelitian yang dilakukan Rusdi dan Nurul Megawati (2011) menunjukkan bahwa dukungan manajemen puncak mempengaruhi kepuasan terhadap penggunaan system informasi namun tidak mempengaruhi penggunaan system informasi. Penelitian Zulaeha dan Ayu (2020) menunjukkan bahwa dukungan manajemen puncak tidak mempengaruhi kinerja sistem informasi.

Trihapsoro & Setiawati (2015) menyatakan bahwa kualitas sumber daya manusia itu berpengaruh signifikan terhadap kinerja sistem informasi. Begitu pula penelitian yang berdasarkan (Arfianti & Kawedar, 2011) menyatakan bahwa kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap kinerja sistem informasi pada pemerintah daerah. Sedangkan penelitian yang dilakukan (Tampubolon, 2021) menunjukkan bahwa kapabilitas sumber daya manusia tidak mempengaruhi kinerja sistem informasi.

Ariningrum (2013) menyatakan bahwa kinerja sistem informasi lebih tinggi pengaruhnya didalam suatu organisasi yang memiliki pendidikan dan pelatihan dibandingkan dengan organisasi yang tidak memiliki pendidikan dan pelatihan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Wulandari & Juliarsa, 2017) yang menyatakan bahwa adanya pendidikan dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja sistem informasi karena adanya pendidikan dan pelatihan dapat memberikan kemudahan dalam menjalankan aplikasi. Penelitian yang dilakukan Widyaningrum (2021) menunjukkan bahwa Pendidikan dan pelatihan tidak mempengaruhi kinerja sistem informasi. Penelitian Soegiharto (2001) mendapati hasil bahwa pendidikan dan pelatihan tidak mempengaruhi kinerja sistem informasi akuntansi. Penelitian ini menyatakan bahwa hanya variabel Keterlibatan Pemakai yang mempengaruhi kinerja sistem informasi. Sedangkan variabel formalisasi pengembangan sistem dan penggunaan sistem justru berhubungan signifikan negative dengan sistem informasi akuntansi.

Beberapa penelitian yang tersebut diatas, dilakukan di lokasi yang berbeda dengan obyek sistem informasi yang juga berbeda. Hasil penelitian terdahulu menunjukkan adanya ketidakkonsistenan hasil penelitian diantara berbagai factor yang mempengaruhi kinerja sistem informasi. Penelitian ini mengulangi untuk menganalisis factor-faktor yang mempengaruhi kinerja aplikasi Sistem Informasi yang digunakan di BKAD di seluruh kabupaten dan Kota Wilayah Daerah istimewa Yogyakarta. Fokus penelitian di instansi BKAD karena BKAD menggunakan berbagai macam aplikasi sistem informasi. Aplikasi sistem informasi terintegrasi dalam bentuk SIMPADU. Simpadu terdiri dari beberapa aplikasi untuk kepentingan yang berbeda. User simpadu di BKAD terdiri dari beberapa kelompok. Sehingga user SIMPADU di BKAD jumlahnya cukup banyak. Jumlah user SIMPADU yang tidak sedikit diharapkan menghasilkan persepsi yang netral. Persepsi yang netral ini akan meningkatkan kualitas data penelitian, karena jumlah data yang banyak akan menyebabkan nilai validitas dan reliabilitas data menjadi lebih tinggi. Peneliti fokus ke BKAD dan tidak menggunakan data dari instansi yang berbeda agar memudahkan perolehan data.

Utami et al. (2016) menjelaskan bahwa kinerja sistem informasi adalah penilaian terhadap pelaksanaan sistem informasi yang digunakan suatu perusahaan dalam pencapaiannya memberikan informasi yang efisien dan akurat sesuai dengan tujuan perusahaan. Nurhayati (2015) mendefinisikan Kinerja Sistem Informasi adalah suatu capaian atau hasil kerja dari aktivitas penting sekelompok elemen sistem yang terdiri atas (data, informasi, SDM, dll) yang saling berintegrasi dalam mengumpulkan, mencatat, mengolah, dan menjadi informasi yang berhubungan dengan pemenuhan kebutuhan pengguna sebagai dasar pengambilan keputusan.

Kinerja sistem informasi pada suatu entitas dapat dilihat dari dua aspek yaitu kepuasan para pengguna sistem dan penggunaan sistem. Indikasi kepuasan dilihat dari pengguna merasa

sistem ini memenuhi semua kebutuhan mereka untuk membantu dalam menyelesaikan pekerjaan mereka atau tidak. Sedangkan indikasi dari penggunaan sistem dilihat dari perilaku seorang individu yang menggunakan sistem informasi karena ada manfaat yang akan diperoleh untuk membantu dalam menyelesaikan pekerjaannya. (Soegiharto, 2001). Kinerja system informasi dapat dinyatakan dari terpenuhinya kebutuhan pemakai dan bagaimana persepsi pemakai terhadap penggunaan system informasi. Kinerja system informasi dapat dilihat dari sudut pandang user atau pihak yang mengoperasikan system. User merupakan pihak pertama yang merasakan dampak system informasi terhadap pekerjaan mereka. Kemampuan user dalam mengoperasikan system informasi sangat mempengaruhi sudut pandang user terhadap kinerja system informasi.

Teori Pengharapan (Expectancy Theory) menurut Vroom dalam Robbins (1996), dijelaskan bahwa kuatnya kecenderungan untuk bertindak dalam suatu cara tertentu bergantung pada kekuatan suatu pengharapan bahwa tindakan itu akan diikuti oleh suatu keluaran tertentu dan pada daya tarik dari keluaran tersebut bagi individu. Teori ini memfokuskan pada tiga hubungan yaitu: hubungan upaya-kinerja, hubungan kinerja-ganjaran, dan hubungan ganjaran-tujuan pribadi. Hubungan upaya-kinerja merupakan persepsi individu bahwa setiap upaya akan mengarah dorongan kinerja. Hubungan kinerja – ganjaran merupakan keyakinan individu bahwa berkinerja pada tingkat tertentu akan mendorong tercapainya keluaran yang diinginkan. Hubungan ganjaran – tujuan pribadi menunjukkan sejauh mana ganjaran dapat memenuhi tujuan pribadi. Dalam kaitannya dengan kinerja system informasi, user sebagai pengguna system informasi tentunya berharap dengan adanya system informasi tertentu akan mempermudah pekerjaannya, sehingga user dapat menyelesaikan pekerjaan dengan benar dan tepat waktu. Apabila user bekerja dengan benar dan tepat waktu secara otomatis kinerjanya meningkat. User berharap dengan adanya system informasi maka kinerjanya meningkat.

Kinerja system informasi dalam sudut pandang user dipengaruhi oleh banyak factor. Factor tersebut dapat berupa kemampuan user untuk mengoperasikan system dan ketercapaian output yang dihasilkan oleh system. Penelitian ini akan menganalisis kinerja system informasi berdasarkan sudut pandang user. Sehingga data yang akan diproses adalah data pendapat user mengenai system informasi yang dia gunakan. User adalah pihak yang terlibat dalam pengoperasian system informasi. Pihak yang terlibat dalam pengoperasian system informasi adalah orang yang bertugas mengoperasikan system informasi atau aplikasi dan mensupport penggunaan system informasi. Pihak yang mensupport penggunaan system informasi diantaranya penyedia data dan pengguna laporan yang dihasilkan oleh system informasi

Penelitian sebelumnya mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja system informasi belum memperlihatkan hasil yang konsisten. Penelitian yang dilakukan Indrianto dan I Dewa Gde (2020) dan Irma (2014) menunjukkan bahwa kemampuan Teknik Personal mempengaruhi kinerja system informasi. Hasil tersebut bertentangan dengan penelitian Galang (2014) dan penelitian Septian (2015) yang menyatakan bahwa Kemampuan Teknik Personal tidak mempengaruhi kinerja system informasi.

Kemampuan teknik personal diprediksi mempengaruhi kinerja sistem informasi semakin tinggi kemampuan teknik personal maka pemakai sistem informasi akan semakin paham dengan sistem informasi yang digunakannya dan akan meningkatkan kinerja sistem informasi. Berdasarkan teori pengharapan, seseorang yang mempunyai kemampuan tinggi, akan berharap bahwa dia mampu menjalankan system untuk meningkatkan kinerjanya (Vroom dalam Robbins, 1996) Pendidikan dan pelatihan akan meningkatkan kemampuan Teknik Personal. Sehingga dengan adanya Pendidikan dan Pelatihan maka hubungan antara kemampuan Teknik personal dengan kinerja system informasi semakin kuat

H1 = Kemampuan Teknik Personal berpengaruh positif terhadap Kinerja Sistem Informasi

H2 = Pendidikan dan Pelatihan mempengaruhi hubungan antara Kemampuan Teknik Personal dengan Kinerja Sistem Informasi

Dukungan manajemen puncak diprediksi mempengaruhi kinerja sistem informasi karena dengan adanya dukungan manajemen puncak maka user akan merasa mendapatkan support dari atasan dalam menjalankan system informasi. Support dari atasan mempengaruhi persepsi user terhadap kinerja sistem informasi. User yang disupport oleh atasan akan merasa bahwa dukungan manajemen puncak merupakan pendorong agar kinerjanya lebih meningkat. Untuk mencapai kjerja yang baik, maka user harus mampu menjalankan system infomasi dalam menjalankan tugasnya. Pendidikan dan pelatihan yang disupport oleh manajer atas akan meningkatkan motivasi user untuk mengikuti dan berpartisipasi dalam Pendidikan dan pelatihan. Dengan adanya Pendidikan dan pelatihan maka hubungan antara dukungan manajemen puncak dengan kinerja sistem informasi semakin kuat.

H3 = Dukungan Manajemen Puncak berpengaruh positif terhadap Kinerja Sistem Informasi

H4 = Pendidikan dan Pelatihan mempengaruhi hubungan antara Dukungan Manajemen Puncak dengan Kinerja system Informasi

Kualitas sumber daya manusia diprediksi mempengaruhi kinerja sistem informasi karena semakin baik kualitas sumber daya manusia yang ada maka kinerja sistem informasi akan meningkat. Semakin berkualitas SDM maka semakin mudah SDM untuk beradaptasi dengan system informasi yang dijalankannya, sehingga persepsi user terhadap kinerja system informasi juga semakin meningkat. Adanya pendidikan dan pelatihan kemampuan pemakai sistem akan menjadi terlatih dan pemakai sistem akan lebih mudah dalam mengoperasikan sistem informasi maka akan meningkatkan kinerja sistem informasi.

H5 = Kualitas Sumber Daya Manusia berpengaruh positif terhadap Kinerja Sistem Informasi

H6 = Pendidikan dan Pelatihan mempengaruhi hubungan antara Kualitas Sumber Daya Manusia dengan Kinerja Sistem Informasi

## Metode Penelitian

### Populasi dan Sampel

Populasi penelitian ini adalah semua user yang menjalankan system informasi di instansi pemerintahan pada provinsi DIY. Populasi ini tidak diketahui jumlahnya secara pasti. Hal ini karena penelitian difokuskan pada satu instansi sehingga tidak menghitung semua populasi yang ada. Sampel penelitian adalah pihak yang terlibat dalam pengoperasian simpadu di BKAD wilayah DIY. BKAD ada di tingkat daerah kabupaten dan kota serta ada di tingkat provinsi. Penelitian dilakukan di BKAD daerah tingkat dua dan juga BKAD Provinsi. Sampel diambil dengan metode purposive sampling, yaitu karyawan BAKD yang terlibat langsung dalam pengoperasian SIMPADU, pihak penyedia data untuk mengoperasikan SIMPADU dan pihak pengguna output simpadu.

### Data

Data dalam penelitian ini diperoleh dengan menggunakan kuesioner. Data yang diperoleh yaitu variabel bebas (*independent*) yaitu kemampuan teknik personal, dukungan manajemen puncak, kualitas sumber daya manusia. Data mengenai Pendidikan dan pelatihan sebagai variabel moderating. Dan data variabel terikat (*dependent*) yaitu kinerja sistem informasi. Data diperoleh melalui penyebaran kuesioner. Kuesioner terdiri dari 29 pertanyaan. 9 pertanyaan mengenai persepsi user terhadap kinerja sistem informasi dan 20 pertanyaan mengenai persepsi user terhadap kemampuan Teknik personal, Dukungan Manajemen Puncak, Kualitas Sumber daya Manusia dan Pendidikan dan Pelatihan

## Definisi Operasional Variabel

Penelitian ini menggunakan variabel bebas (*independent*) yang terdiri dari:

#### **Kemampuan Teknik Personal**

Kemampuan Teknik Personal adalah kemampuan seseorang atau pengguna sistem informasi dalam menjalankan sistem yang ada untuk menyelesaikan tugas pengguna yang berkaitan dengan sistem informasi. Dalam kuesioner mengenai kemampuan teknik personal ini terdapat 4 item pertanyaan sesuai yang digunakan dalam penelitian Nurhemia (2013).

#### **Dukungan Manajemen Puncak**

Dukungan Manajemen Puncak adalah kegiatan yang berdampak, mengarahkan, dan menjaga perilaku seseorang yang ditunjuk oleh direktur, presiden, kepala divisi, dan sebagainya dalam organisasi. Dalam kuesioner mengenai dukungan manajemen puncak ini terdapat 6 item pertanyaan sesuai yang digunakan dalam penelitian (Rivaningrum & Makhmud, 2015).

#### **Kualitas Sumber Daya Manusia**

Kualitas Sumber Daya Manusia adalah seseorang atau individu suatu organisasi atau suatu sistem untuk melaksanakan fungsinya untuk mencapai tujuannya secara efektif dan efisien. Dalam kuesioner mengenai kualitas sumber daya manusia ini terdapat 5 item pertanyaan sesuai yang digunakan dalam penelitian (Saipullah, 2017).

#### **Pendidikan dan Pelatihan**

Pemahaman pemakai sistem dapat ditingkatkan melalui pendidikan dan pelatihan, sehingga nantinya pemakai sistem akan lebih mudah dalam mengoperasikan sistem informasi yang digunakan perusahaan. Dalam kuesioner mengenai pendidikan dan pelatihan ini terdapat 5 item pertanyaan sesuai yang digunakan dalam penelitian (Rivaningrum & Makhmud, 2015). Variabel terikat (*dependent*) adalah kinerja system informasi. Variabel kinerja system informasi ditanyakan dalam 9 item pertanyaan sesuai yang digunakan dalam penelitian (Rivaningrum & Makhmud, 2015).

Total pertanyaan yang harus dijawab oleh responden yaitu 29 butir pertanyaan. Untuk mengukur jawaban dari setiap pertanyaan menggunakan skala positif. Pertanyaan positif diberi skor 1 untuk Sangat Tidak Setuju (STS), skor 2 untuk Tidak Setuju (TS), skor 3 untuk Setuju (S), skor 4 untuk Sangat Setuju (SS). Skala Likertnya 4 tidak ganjil dikarenakan jika menggunakan kategori Ragu atau Netral akan ditakutkan para responden sebagian besar akan memilih pilihan tersebut dan akan berakibat kategori jawaban dari responden tidak memiliki efek yang signifikan pada kualitas data.

#### **Metode Perolehan Data**

Metode perolehan data dalam penelitian ini yaitu menggunakan metode kuesioner. Kuesioner didistribusikan secara langsung kepada responden oleh asisten peneliti, asisten peneliti dapat memberikan penjelasan seperlunya dan kuesioner dapat langsung dikumpulkan setelah kuesioner selesai dijawab oleh responden. Kuesioner yang disebar sebanyak 150 kuesioner kepada seluruh user yang berada pada Badan Keuangan dan Aset Daerah di wilayah DIY. Total kuesioner yang dibagikan ke 150 responden tingkat pengembaliannya sebesar 90%.

**Tabel 1**  
**Penyebaran Kuesioner**

	Jumlah
Kuesioner yang disebar	150
Kuesioner yang kembali	135
Kuesioner yang diolah	110
Respon Rate	90%

Kuesioner yang dapat diolah adalah kuesioner yang diisi oleh responden sebagai yang sesuai dengan kriteria sampel. Kriteria sampel yaitu operator SIMPADU, Penyedia data untuk SIMPADU dan pengguna output SIMPADU. Kuesioner yang tidak dapat diolah sebanyak 25 kuesioner, karena ada 3 kuesioner yang tidak lengkap dan 22 kuesioner diisi oleh responden yang tidak sesuai kriteria sampel.

### Metode Analisis Data

Metode ini digunakan untuk menganalisis sistem statistik guna melakukan uji hipotesis penilaian terhadap data-data yang diperoleh diantaranya yaitu:

#### Uji Kualitas Data

Uji kualitas data digunakan untuk mengetahui validitas dan reliabilitas data. Uji validitas menggunakan korelasi Pearson. Pertanyaan dinyatakan valid apabila koefisien korelasi antara nilai butir pertanyaan dengan nilai total nya diatas 0,5

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban responden terhadap pertanyaan adalah konsisten dari waktu ke waktu, sehingga semakin tinggi tingkat reliabilitas suatu alat pengukur tersebut (Ghozali, 2013). Reliabilitas diukur menggunakan cronbach alpha. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronboach Alpha* ( $\alpha$ ) > 0,60 (Ghozali, 2013).

#### Uji Regresi Berganda

Uji regresi berganda dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari variabel *independent* terhadap variabel *dependent*. Uji regresi berganda digunakan untuk menganalisis nilai variabel *dependent* (Y) dengan variabel *independent* yang lebih dari satu.

Persamaan regresi berganda yang dilakukan dalam pembahasan laporan tugas akhir ini menurut Ghozali (2013), sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_1X_4 + b_5X_2X_4 + b_6X_3X_4 + e$$

Dimana:

Y	: Kinerja Sistem Informasi
a	: Konstanta
$b_{1,2,3,4,5,6,7}$	: Koefisien Regresi
$X_1$	: Kemampuan Teknik Personal
$X_2$	: Dukungan Manajemen Puncak
$X_3$	: Kualitas Sumber Daya Manusia
$X_4$	: Pendidikan dan Pelatihan
e	: <i>Prediction Error</i>

#### Uji F (F-Test)

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel *independent* yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel *dependent*. Hasil dari uji F dapat diketahui dengan cara melihat angka probabilitas signifikan (Ghozali, 2013), yaitu:

Apabila angka probabilitas signifikansi > 0,05 maka variabel *independent* tidak berpengaruh terhadap variabel *dependent* secara bersama-sama. Jika angka probabilitas signifikansi < 0,05 maka variabel *independent* berpengaruh terhadap variabel *dependent* secara bersama-sama.

#### Uji t (t-Test)

Uji T digunakan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau *independent* secara individual dalam menerapkan variasi variabel *dependent*. Pengujian ini

bertujuan untuk menguji apakah variabel bebas (kemampuan teknik personal, dukungan manajemen puncak, kualitas sumber daya manusia, dan pendidikan dan pelatihan) terhadap variabel terikat (kinerja sistem informasi) berpengaruh parsial atau terpisah. Untuk melihat apakah pengaruh dari variabel *dependent* dapat diketahui dengan melihat probabilitas signifikansi (Ghozali, 2013).

Apabila angka probabilitas signifikansi  $> 0,05$  artinya variabel *independent* tidak berpengaruh terhadap variabel *dependent* secara parsial. Jika angka probabilitas signifikansi  $< 0,05$  maka variabel *independent* berpengaruh terhadap variabel *dependent* secara parsial.

Uji variabel moderasi dilakukan dengan melihat koefisien regresi variabel interaksi dan dibandingkan dengan koefisien variabel non interaksi. (Ghozali, 2013). Apabila koefisien regresi variabel interaksi (X5,X6 dan X7) lebih besar daripada koefisien regresi non interaksi (X1, X2 dan X3) serta nilai sig dibawah 0,05, maka variabel yang diuji merupakan variabel moderasi.

### Uji R<sup>2</sup> (Koefisien Determinasi)

Uji R<sup>2</sup> dilakukan untuk mengetahui kemampuan variabel *independent* dalam menjelaskan variasi variabel *dependent* amat terbatas. Koefisien ini menunjukkan seberapa besar variasi total pada variabel *dependent* yang dapat dijelaskan oleh variabel bebasnya dalam model regresi tersebut. Nilai determinasi yang mendekati 1 (satu) menunjukkan variabel dalam model tersebut dapat mewakili permasalahan yang diteliti karena dapat menjelaskan variasi yang terjadi pada *dependent*. Nilai R<sup>2</sup> sama dengan atau mendekati 0 menunjukkan kemampuan variabel-variabel *independent* dalam menjelaskan variasi variabel *dependent* amat terbatas (Ghozali, 2013).

## Hasil dan Pembahasan

### 1. Uji Kualitas Data

#### a. Uji Validitas

Uji validitas menggunakan korelasi Pearson. Uji validitasnya dilakukan dengan mengkorelasikan nilai tiap butir pertanyaan dengan nilai otolnya. Pernyataan dinyatakan valid apabila nilai koefisien korelasi lebih dari 0,5. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua pertanyaan dinyatakan valid. Hasil uji validitas ditunjukkan sebagai berikut:

**Tabel 2**  
**Hasil Uji Validitas**

No	Variabel	Butir Pertanyaan	Koefisien Korelasi	Keterangan
1	Kemampuan Teknik Personal	1	0,861	Valid
		2	0,920	Valid
		3	0,862	Valid
		4	0,858	Valid
2	Dukungan Manajemen Puncak	1	0,650	Valid
		2	0,691	Valid
		3	0,698	Valid
		4	0,605	Valid
		5	0,682	Valid
		6	0,933	Valid
3	Kualitas Sumber Daya Manusia	1	0,611	Valid
		2	0,769	Valid
		3	0,605	Valid



		4	0,528	Valid
		5	0,716	Valid
5	Pendidikan dan Pelatihan	1	0,811	Valid
		2	0,836	Valid
		3	0,857	Valid
		4	0,876	Valid
		5	0,855	Valid
6	Kinerja Sistem Informasi	1	0,656	Valid
		2	0,671	Valid
		3	0,750	Valid
		4	0,721	Valid
		5	0,747	Valid
		6	0,749	Valid
		7	0,779	Valid
		8	0,748	Valid
		9	0,658	Valid

Dari tabel 4.6 di atas menunjukkan bahwa uji validitas pada setiap pertanyaan pada variabel dilakukan dengan membandingkan antara nilai koefisien korelasi dengan nilai signifikan yaitu 0,5. Dari perhitungan di atas menyatakan bahwa koefisien korelasi > nilai signifikan, maka seluruh pertanyaan pada setiap variabel dinyatakan valid.

#### b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk (Ghozali, 2013). Suatu kuesioner dinyatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronchbach Alpha* > 0,60. Hasil uji reliabilitas ditunjukkan dalam tabel berikut ini:

**Tabel 3**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	<i>Cronchbach's Alpha</i>	Keterangan
Kemampuan Teknik Personal	0,706	Reliable
Dukungan Manajemen Puncak	0,777	Reliable
Kualitas Sumber Daya Manusia	0,769	Reliable
Sistem Pengendalian Internal	0,765	Reliable
Pendidikan dan Pelatihan	0,769	Reliable
Kinerja Sistem Informasi	0,811	Reliable

Sumber : Hasil Output SPSS (data diolah)

Dari hasil uji reliabilitas di atas variabel kemampuan teknik personal menunjukkan bahwa nilai *Cronchbach Alpha* 0,713 > 0,60, variabel dukungan manajemen puncak menunjukkan bahwa nilai *Cronchbach Alpha* 0,766 > 0,60, variabel kualitas sumber daya manusia menunjukkan bahwa nilai *Cronchbach Alpha* 0,766 > 0,60, variabel sistem pengendalian internal menunjukkan bahwa nilai *Cronchbach Alpha* 0,845 > 0,60, variabel pendidikan dan pelatihan menunjukkan bahwa nilai *Cronchbach Alpha* 0,765 > 0,60, dan variabel kinerja sistem informasi menunjukkan bahwa nilai *Cronchbach Alpha* 0,898 > 0,60, maka dapat dikatakan bahwa data semua variabel penelitian reliabel.

**c. Uji Hipotesis**

Hasil uji regresi berganda disajikan dalam tabel berikut:

**Tabel 4**  
**Hasil Uji Statistik**

	Nilai t	Sig.
Konstanta	10.833	0,000
Kemampuan Teknik Personal	-0,256	0,799
Dukungan Manajemen Puncak	-1.947	.054
Kualitas Sumber Daya Manusia	2.745	.007
Interaksi KTP dan PP	2.134	.035
Interaksi DMP dan PP	2.091	.039
Interaksi KSDM dan PP	-2.066	.041
Nilai F	741.679	Sig. 0.000
R Square	0,987	

Berdasarkan tabel tersebut dapat dijelaskan bahwa secara simultan variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Nilai F 741,679 sig 0,000 yang berarti Variabel kemampuan Teknik Personal, Dukungan Manajemen Puncak dan Kualitas Sumber Daya Manusia secara Bersama- sama mempengaruhi Kinerja system informasi. Pengaruh parsial dan efek variabel moderasi dapat dijelaskan sebagai berikut:

Kemampuan Teknik personal tidak mempengaruhi Kinerja Sistem Informasi. Nilai sig t untuk Kemampuan Teknik Personal sebesar 0,799 diatas 0,05. Pengaruh Kemampuan Teknik personal menjadi signifikan saat ada interaksi dengan Pendidikan dan pelatihan. User Sistem informasi yang mempunyai kemampuan Teknik personal tinggi dan mengikuti Pendidikan dan pealtihan IT akan akan mempunyai persepsi bahwa baik terhadap kinerja system informasi yang dijalankannya. Hasil statistik ini menolak hipotesis 1 yang menyatakan bahwa kemampuan Teknik personal mempengaruhi kinerja system informasi. Tetapi hasil interaksi antara kemampuan teknik personel dengan pendaidikan dan pelatihan mempunyai nilai sig 0,035 dibawah 0,05. Hasil interaksi tersebut mempengaruhi kinerja system informasi. Penelitian ini menerima H2 yang menyatakan bahwa Pendidikan dan pelatihan mempengaruhi hubungan antara kemampuan Teknik personal dengan kinerja system informasi. Apabila dilihat dari koefisien regresi, sebelum interaksi dengan pendidikan dan pelatihan, nilai koefisien regresi nya – (minus) sedangkan setelah ada interaksi dengan Pendidikan dan pelatihan nilainya menjadi + (plus). Hal tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara kemampuan Teknik personal dengan kinerja system informasi, semakin meningkat dengan adanya Pendidikan dan pelatihan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Nurhemia (2014) yang menyatakan bahwa kemampuan Teknik personal tidak mempengaruhi kinerja system informasi di sebuah rumah sakit. namun penelitian ini bertentangan dengan penelitian (Rivaningrum & Makhmud, 2015).

Dukungan manajemen puncak tidak mempengaruhi kinerja system informasi, nilai sig variabel dukungan manajemen puncak 0,054 diatas 0,05 sehingga tidak ada pengaruh variabel dukungan manajemen puncak terhadap kinerja system informasi tidak signifikan. Hal ini menolak hipotesis 3 yang menyatakan dukungan manajemen puncak mempengaruhi kinerja system informasi. Interaksi antara dukungan manajemen puncak dengan Pendidikan dan pelatihan mempunyai nilai sig 0,039, dibawah 0,05. Hal ini berarti interaksi antara dukungan manajemen puncak dengna Pendidikan dan pelatihan mempengaruhi kinerja system informasi hasil tersebut berarti menerima H4 yang menyatakan Pendidikan dan pelatihan mempengaruhi hubungan antara dukungan manajemen puncak dengan kinerja system informasi. Apabila dilihat dari koefisien regresi. Koefisien regresi sebelum adanya interaksi sebesar -1,947 sedangkan setelah interaksi nilai koefisien regresi sebesar 0,291. Koefisien regresi seetelah interaksi lebih

tinggi daripada nilai koefisien regresi setelah interaksi, sehingga adanya Pendidikan dan pelatihan meningkatkan pengaruh dukungan manajemen terhadap kinerja system informasi. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian (Rivaningrum & Makhmud, 2015).

Kualitas sumber daya manusia secara parsial mempengaruhi kinerja system informasi. Hasil statistic menunjukkan bahwa nilai sig untuk variabel ini sebesar 0,007 dibawah nilai 0,05. Sehingga hasil ini menerima hipotesis 5 yang menyatakan kualitas sumberdaya manusia mempengaruhi kinerja system informasi. Interaksi antara kualitas SDM dengan Pendidikan dan pelatihan mempengaruhi kinerja system informasi. Nilai sig untuk interaksi tersebut sebesar 0,041, dibawah 0,05. Hasil ini menerima hipotesis 6 yaitu Pendidikan dan pelatihan mempengaruhi hubungan antara kualitas sdm dengan kinerja system informasi. Hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian Saipullah (2017) yang menyatakan kualitas SDM mempengaruhi kinerja system informasi.

Nilai koefisien regresi setelah interaksi ternyata bernilai negatif yang berarti lebih rendah daripada sebelum interaksi. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa adanya Pendidikan dan pelatihan justru memperlambat hubungan antara kualitas sdm dengan kinerja system informasi.

Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan nilai R<sup>2</sup> sebesar 0,987. Hal ini berarti variabel independen (kemampuan Teknik personal, dukungan manajemen puncak dan kualitas SDM) mampu menjelaskan perubahan dalam variabel dependen diatas 98,7%. Sisanya dipengaruhi oleh variabel independent lain yang tidak diuji dalam penelitian ini.

#### **d. Implikasi Hasil Penelitian**

Kemampuan teknik personal tidak mempengaruhi kinerja sistem informasi, namun interaksi antara kemampuan Teknik personal dengan Pendidikan dan pelatihan mempengaruhi kinerja system informasi. Hasil ini tidak sesuai dengan penelitian (Yulianti, 2013) dan Irma (2016). Namun sesuai dengan penelitian yang dilakukan Nurhelmina (2014). Implikasi dari hasil penelitian ini adalah, untuk meningkatkan kinerja system informasi perlu dilakukan Pendidikan dan pelatihan bagi user system informasi. Sistem informasi yang digunakan BKAD di DIY sangat bervariasi. Masing-masing system mempunyai fungsi yang berbeda. Seorang user ada yang menjalankan lebih dari satu aplikasi, ada kemungkinan kondisi ini mempengaruhi persepsi user terhadap kinerja system informasi. Sehingga sebaik apapun kemampuan Teknik personal seorang user akan menurunkan kinerja system informasi apabila tidak dilakukan pelatihan terhadap penggunaan system informasi yang diaplikasikan di instansi ini.

Dukungan manajemen puncak tidak mempengaruhi kinerja system informasi. Hasil ini tidak sesuai dengan penelitian Julianto (2017) dan Fatimah (2013). Namun sesuai dengan penelitian Nurhelmina (2014). Dukungan manajemen puncak mempengaruhi kinerja system informasi apabila ada interaksi dengan Pendidikan dan pelatihan. User yang merasa didukung atasannya mempunyai motivasi yang tinggi untuk mengikuti Pendidikan dan pelatihan. Sehingga dengan dukungan manajemen dan Pendidikan dan pelatihan, akan mempengaruhi persepsi user terhadap kinerja system informasi.

Kualitas sumber daya manusia mempengaruhi kinerja system informasi. Hasil ini sesuai dengan penelitian (Arfianti & Kawedar, 2011) dan (Riawan, 2016). Hal ini mengindikasikan apabila kinerja system informasi diharapkan meningkat, maka perlu dicari user yang berkualitas dalam menjalankan system informasi. Pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja system informasi justru melemah setelah ada interaksi dengan Pendidikan dan pelatihan. Hasil ini menunjukkan anomaly terhadap hasil penelitian sebelumnya. Hal ini dapat saja terjadi pada kondisi user yang sangat overconfidence. User yang merasa mampu menjalankan system informasi dengan kemampuannya sendiri menganggap Pendidikan dan pelatihan adalah pekerjaan yang sia-sia. User yang overconfidence akan meremehkan pendidika dan pelatihan karena dia mampu menyelesaikan permasalahan dalam mengoperasikan system informasi. Hasil penelitian yang anomaly ini memberi banyak kesempatan untuk melakukan penelitian sejenis dengan mengambil obyek yang berbeda.

## **Simpulan dan Saran**

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan dapat diambil kesimpulan, bahwa:

Kemampuan teknik personal tidak mempengaruhi kinerja system informasi. Kemampuan Teknik personal mempengaruhi kinerja system informasi apabila ada interaksi dengan variabel Pendidikan dan pelatihan. Dukungan manajemen puncak tidak mempengaruhi kinerja system informasi. Variabel dukungan manajemen puncak akan mempengaruhi kinerja system informasi apabila ada interaksi dengan variabel Pendidikan dan pelatihan.

Kualitas sumber daya manusia mempengaruhi kinerja system informasi. Variabel ini apabila berinteraksi dengan variabel Pendidikan dan pelatihan, maka pengaruhnya terhadap system informasi justru melemah. Fungsi variabel moderasi dalam kasus ini justru memperlemah hubungan antara kualitas sumber daya manusia dengan kinerja system informasi

Kendatipun peneliti sudah berusaha keras memenuhi segala kebutuhan yang dipersyaratkan, bukan berarti penelitian ini tanpa kelemahan dan kekurangan. Beberapa kelemahan dan kekurangan yang dapat dikemukakan di sini antara lain:

Penelitian yang dilakukan di satu instansi. Tujuan semula penelitian di satu lokasi agar data lebih fokus dan hasil penelitian seperti yang diharapkan, namun kejadian di obyek penelitian justru sebaliknya. Responden penelitian mempunyai beban kerja yang beragam. Sistem informasi yang digunakan juga beragam. Sehingga tujuan semula menjadi tidak tercapai. Ada kemungkinan hasil penelitian hanya akan berlaku di instansi lokasi penelitian ini saja. Apabila penelitian dilakukan di instansi yang berbeda, kemungkinan hasilnya juga berbeda.

Nilai validitas ada yang masih rendah, sehingga kelemahan kuesioner yang digunakan bisa jadi mengganggu hasil penelitian. Untuk peneliti selanjutnya diharapkan penelitian dapat dilakukan di beberapa lokasi yang menggunakan system informasi atau aplikasi yang sama, sehingga hasil penelitian menjadi lebih obyektif. Peneliti berikutnya perlu menambah beberapa variabel bahkan bisa menambahkan vairabel intervening untuk menguji factor-faktor yang mempengaruhi kinerja system informasi.

## **Daftar Pustaka**

- Ane, L. dan P. N. A. (2019). *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Sistem Informasi*. 4(1), 81–95. <https://doi.org/10.25273/inventory.vxix.xxxx>
- Arfianti, D., & Kawedar, W. (2011). *Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi nilai informasi pelaporan keuangan pemerintah daerah (Studi pada satuan kerja perangkat daerah di kabupaten Batang)*. repofeb.undip.ac.id. <https://repofeb.undip.ac.id/5648/>
- Dharmawan, J., & Ardianto, J. (2017). ... Kemutakhiran Teknologi, Kemampuan Teknik Personal Sistem Informasi, Program Pelatihan Pengguna Dan Dukungan Manajemen Puncak Terhadap Kinerja Sistem .... *Ultima Accounting: Jurnal Ilmu* .... <https://ejournals.umn.ac.id/index.php/Akun/article/view/588>
- Riawan, R. (2016). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Kualitas Anggaran Terhadap Kinerja Keuangan Daerah Yang Dimoderasi Dengan SIMDA Pada SKPD Kabupaten .... *Jurnal Ekonomi Dan Studi Pembangunan*. <http://journal.um.ac.id/index.php/jesp/article/view/5849>
- Rivaningrum, A., & Makhmud, A. (2015). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Sia Pada Rumah Sakit Saras Husada Purworejo. *Accounting Analysis Journal*. <https://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/aaj/article/view/7811>
- Saipullah, L. (2017). *Pengaruh Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi, Kualitas Sumber*

- Daya Manusia, dan Sistem Pengendalian Internal terhadap Kualitas Laporan Keuangan* .... repository.uin-alauddin.ac.id. <http://repository.uin-alauddin.ac.id/5979/>
- Susetyo, D. P., Sadeli, D., & ... (2016). Dukungan manajemen puncak, kemampuan teknik, pelatihan karyawan dan kinerja sistem informasi akuntansi perbankan. ... *Riset Akuntansi & ...*. <http://journal.univpancasila.ac.id/index.php/jrap/article/view/128>
- Tampubolon, E. (2021). FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEBERHASILAN IMPLEMENTASI SISTEM INFORMASI MANAJEMEN BARANG MILIK NEGARA DI. *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi Medan*. <https://ojs.stindomedan.ac.id/index.php/JMA/article/view/54>
- Tanjung, A. J., Imran, M. A., Dalimunthe, W. S., & ... (2020). PENGARUH PROFESIONALISME, KARAKTERISTIK PEKERJAAN DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS SOSIAL KABUPATEN .... *JRAM (Jurnal Riset ...)*. <https://jurnal.uisu.ac.id/index.php/JRAM/article/view/3375>
- Trihapsoro, A., & Setiawati, E. (2015). *Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Pemanfaatan Teknologi Informasi Dan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah Terhadap Kinerja Pemerintah Daerah* .... [eprints.ums.ac.id. http://eprints.ums.ac.id/id/eprint/39105](http://eprints.ums.ac.id/id/eprint/39105)
- Utami, S. C., Astuti, D. S. P., & Sunarko, M. R. (2016). Pengaruh kemampuan pengguna sistem informasi, keterlibatan pengguna, dan dukungan manajemen puncak terhadap kinerja sistem informasi akuntansi pada PT .... *Jurnal Akuntansi Dan Sistem* .... <http://ejournal.unisri.ac.id/index.php/Akuntansi/article/view/1234>
- Wulandari, P. S., & Juliarsa, G. (2017). Pengaruh Dukungan Manajemen Puncak, Keterlibatan Pengguna, Program Pelatihan Terhadap Kinerja SIA Pada BPR di Kediri. *E-Jurnal Akuntansi*. <https://jurnal.harianregional.com/index.php/Akuntansi/article/view/27906>
- Yulianti, D. (2013). *Pengaruh Dukungan Manajemen Puncak Terhadap Sistem Informasi Akuntansi Dan Implikasinya Pada Kualitas Informasi (Survey Pada KPP Di Kanwil Jawa Barat 1)*. repository.unikom.ac.id. <https://repository.unikom.ac.id/id/eprint/22880>
- Ane, L. dan P. N. A. (2019). *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Sistem Informasi*. 4(1), 81–95. <https://doi.org/10.25273/inventory.vxix.xxxx>
- Arfianti, D., & Kawedar, W. (2011). *Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi nilai informasi pelaporan keuangan pemerintah daerah (Studi pada satuan kerja perangkat daerah di kabupaten Batang)*. repofeb.undip.ac.id. <https://repofeb.undip.ac.id/5648/>
- Dharmawan, J., & Ardianto, J. (2017). ... Kemutakhiran Teknologi, Kemampuan Teknik Personal Sistem Informasi, Program Pelatihan Pengguna Dan Dukungan Manajemen Puncak Terhadap Kinerja Sistem .... *Ultima Accounting: Jurnal Ilmu* .... <https://ejournals.umn.ac.id/index.php/Akun/article/view/588>
- Riawan, R. (2016). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Kualitas Anggaran Terhadap Kinerja Keuangan Daerah Yang Dimoderasi Dengan SIMDA Pada SKPD Kabupaten .... *Jurnal Ekonomi Dan Studi Pembangunan*. <http://journal.um.ac.id/index.php/jesp/article/view/5849>
- Rivaningrum, A., & Makhmud, A. (2015). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Sia Pada Rumah Sakit Saras Husada Purworejo. *Accounting Analysis Journal*. <https://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/aaj/article/view/7811>

- Saipullah, L. (2017). *Pengaruh Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi, Kualitas Sumber Daya Manusia, dan Sistem Pengendalian Internal terhadap Kualitas Laporan Keuangan* .... repository.uin-alauddin.ac.id. <http://repository.uin-alauddin.ac.id/5979/>
- Susetyo, D. P., Sadeli, D., & ... (2016). Dukungan manajemen puncak, kemampuan teknik, pelatihan karyawan dan kinerja sistem informasi akuntansi perbankan. ... *Riset Akuntansi & ...*. <http://journal.univpancasila.ac.id/index.php/jrap/article/view/128>
- Tampubolon, E. (2021). FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEBERHASILAN IMPLEMENTASI SISTEM INFORMASI MANAJEMEN BARANG MILIK NEGARA DI. *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi Medan*. <https://ojs.stindomedan.ac.id/index.php/JMA/article/view/54>
- Tanjung, A. J., Imran, M. A., Dalimunthe, W. S., & ... (2020). PENGARUH PROFESIONALISME, KARAKTERISTIK PEKERJAAN DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS SOSIAL KABUPATEN ... *JRAM (Jurnal Riset ...)*. <https://jurnal.uisu.ac.id/index.php/JRAM/article/view/3375>
- Trihapsoro, A., & Setiawati, E. (2015). *Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Pemanfaatan Teknologi Informasi Dan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah Terhadap Kinerja Pemerintah Daerah* .... eprints.ums.ac.id. <http://eprints.ums.ac.id/id/eprint/39105>
- Utami, S. C., Astuti, D. S. P., & Sunarko, M. R. (2016). Pengaruh kemampuan pengguna sistem informasi, keterlibatan pengguna, dan dukungan manajemen puncak terhadap kinerja sistem informasi akuntansi pada PT .... *Jurnal Akuntansi Dan Sistem ...*. <http://ejurnal.unisri.ac.id/index.php/Akuntansi/article/view/1234>
- Wulandari, P. S., & Juliarsa, G. (2017). Pengaruh Dukungan Manajemen Puncak, Keterlibatan Pengguna, Program Pelatihan Terhadap Kinerja SIA Pada BPR di Kediri. *E-Jurnal Akuntansi*. <https://jurnal.harianregional.com/index.php/Akuntansi/article/view/27906>
- Yulianti, D. (2013). *Pengaruh Dukungan Manajemen Puncak Terhadap Sistem Informasi Akuntansi Dan Implikasinya Pada Kualitas Informasi (Survey Pada KPP Di Kanwil Jawa Barat I)*. repository.unikom.ac.id. <https://repository.unikom.ac.id/id/eprint/22880>