

**PENGARUH PENERAPAN SISTEM INFORMASI AKUNTANSI DAN PELATIHAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN UKM MAKANAN DAN MINUMAN KOTA
PALEMBANG TAHUN 2025**

Rizky Amelia Putri¹, Usnia Wati Keristin²

^{1,2}Program studi Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Multi Data Palembang
Email: rizkyameliapu1004@gmail.com¹, Tityn123@gmail.com²

ABSTRACT.

This study aims to analyze the effect of the implementation of accounting information systems and training on employee performance in small and medium-sized businesses in Palembang the research used a quantitative approach the population was cashiers at small and medium-sized businesses in Palembang the sampling technique used was purposive sampling primary data were collected through questionnaires multiple linear regression analysis was used to analyze the data the results indicate that accounting information systems and training significantly influence employee performance

Keywords: *Accounting Information Systems, Training, Employee, Performance*

PENDAHULUAN

UKM atau Usaha Kecil dan Menengah yang berlangsung di Indonesia mempunyai peran strategis untuk mewujudkan sejumlah lapangan kerja, terutama mengingat besarnya jumlah angkatan kerja yang sejalan dengan populasi yang terus meningkat. Keterbatasan sektor usaha besar dalam menyerap seluruh tenaga kerja disebabkan oleh sifatnya yang cenderung padat modal, sehingga kurang optimal dalam menyediakan kesempatan kerja dalam skala besar. Sebaliknya, UKM yang sifatnya berupa padat karya berhasil menyerap tenaga kerja dengan jumlah lebih signifikan, menjadikannya sebagai sektor yang berkontribusi besar terhadap stabilitas ekonomi dan kesejahteraan masyarakat. (Tanjung et al., 2020)

Indonesia sebagai negara yang sedang berkembang memprioritaskan pertumbuhan ekonomi yang sangat bergantung pada upaya yang berlangsung oleh kelompok atau individu. Seluruh tipe usaha dengan skala besar atau kecil harapannya mengalami kemajuan yang berkesinambungan dan mampu mempertahankan kelangsungan hidup usahanya. UKM ialah bagian jenis usaha yang mempunyai peran krusial untuk kelangsungan perekonomian Indonesia (Hajar & Pratiwi, 2023). Kota Palembang menjadi bagian kota besar di Indonesia dengan mempunyai perkembangan UKM yang pesat, terlebih di sektor makanan dan minuman. Menurut data dinas koperasi kota Palembang jumlah UMKM makanan dan minuman di kota Palembang mencapai 79.162 UMKM. Sejak tahun 2021 dinas koperasi tidak lagi memisahkan antara usaha mikro, kecil, dan menengah, tahun terakhir data UMKM dipisahkan per kategori adalah 2020. Hilangnya pemisahan data ini disuga karena proses pendataan ulang yang sedang dilakukan oleh dinas koperasi dan UKM kota Palembang untuk memperbaiki ketidaksesuaian data yang sebelumnya

Di tengah era transformasi digital, penggunaan teknologi berhasil menjadi kunci untuk peningkatan daya saing, profuktivitas, dan efisiensi kelangsungan UKM. Salah satu teknologi yang memiliki potensi besar untuk mendorong kemajuan UKM adalah sistem informasi akuntansi (SIA). Melalui SIA, UKM dapat mengelola keuangan dengan lebih baik, memperlancar proses bisnis, serta mengambil keputusan secara lebih tepat berdasarkan data. Meskipun demikian, tingkat penerapan SIA di kalangan UKM masih tergolong rendah akibat berbagai kendala, seperti minimnya pemahaman, tingginya biaya penerapan, dan terbatasnya sumber daya yang dimiliki. (Dharmawan, 2023)

Sistem informasi akuntansi dibuat agar bisa menghasilkan keterangan mengenai finansial yang diperlukan sejumlah pihak dalam atau luar instansi atau badan tertentu. Secara dasar, sistem informasi akuntansi bisa dijalankan tanpa bantuan komputer. Namun, penggunaan komputer dalam melakukan tugas-tugas yang biasanya dilakukan manusia pada sebuah sistem mempunyai peran yang sangat krusial agar sistem yang berjalan dapat dipastikan berlangsung lancar. Dengan demikian, penyampaian informasi yang diperlukan pengelola mampu berlangsung tepat waktu dan cepat. (Sijabat & Lestary, S, 2022)

Selain penggunaan sistem informasi akuntansi, faktor pelatihan juga berperan dalam memengaruhi kinerja karyawan. Pelatihan karyawan merupakan proses terencana yang bertujuan memberikan bekal bagi individu berupa keterampilan dan wawasan yang diperlukan ketika melangsungkan tugasnya dengan optimal. Cakupan aktivitas terkait umumnya berupa pengenalan mengenai desain, praktik, atau penerapan teknologi inovatif yang mempunyai relevansi bersama tanggung jawab yang mereka pegang pada organisasi tersebut. (E. P. Sinaga et al., 2021)

Bagian langkah agar kapasitas pegawai mampu meningkat ketika melangsungkan tugas yang diterimanya dan berikutnya pegawai mempunyai kemampuan lebih terampil dan dapat menunaikan tanggung jawab yang perusahaan berikan disebut pelatihan. Merujuk hal terkait, pelatihan yang diberikan untuk pegawai menjadi suatu langkah yang ditujukan agar suatu kapasitas dan wawasan dapat diterima oleh pegawai, berikutnya pegawai akan lebih mahir dan mempunyai sikap sejalan dengan harapan organisasi. (Asteria et al., 2021).

Merujuk studi (Rizky et al., 2022) menguraikan pelatihan sebagai aktivitas pembelajaran yang dirancang dengan sistematis agar perilaku, wawasan, kapasitas, dan keterampilan mengalami peningkatan, dengan tujuan berupa pengembangan kualitas sumber daya manusia yang berikutnya mampu menghasilkan layanan atau produk dengan mutu yang tergolong tinggi. Perusahaan mendapatkan manfaat dari pelatihan yaitu meningkatkan produktivitas karyawan, sehingga perusahaan bisa menerima output yang lebih baik. Sementara itu, karyawan juga mendapat manfaat berupa peningkatan kemampuan diri dalam menyelesaikan pekerjaan dan menghadapi masalah. Dengan demikian, jika karyawan mengalami kesulitan, mereka tidak akan mengganggu rekan kerja lainnya dan tidak menghambat kelancaran aktivitas perusahaan. (Liana et al., 2023)

Studi ini merujuk pada sebuah studi sebelumnya yang berlangsung oleh Ni Nyoman dan Sang Ayu (2022) menguraikan mengenai pengaruh yang signifikan dari Dukungan Manajemen Puncak dan Insentif, Program Pelatihan, serta Sistem Informasi Akuntansi terhadap kelangsungan performa karyawan. Adapun perbedaan pada studi ini yakni: Pertama terdapat pengurangan variabel independen di mana dukungan manajemen puncak dan insentif. Alasan peneliti mengurangi variabel ini dikarenakan dalam variabel manajemen puncak dan insentif terhadap kinerja karyawan tidak diterapkan pada studi ini sebab karakteristik UKM yang umumnya mempunyai struktur organisasi sederhana dan belum menerapkan sistem manajemen serta insentif kinerja secara formal. Pada UKM, pemilik usaha sering merangkap sebagai pengelola operasional sehingga peran manajemen puncak tidak terpisah secara jelas. Selain itu, pemberian insentif karyawan biasanya bersifat informal dan tidak berbasis indikator kinerja yang terukur, sehingga sulit diukur secara objektif dan berpotensi menurunkan validitas penelitian.

Hal kedua berikutnya ialah terdapat perbedaan subjek studi yang diterapkan yakni pada usaha kecil dan menengah makanan dan minuman di Kota Palembang. Alasan dalam pemilihan kota Palembang sebagai subjek adalah karena kota Palembang memiliki perkembangan UKM yang pesat, khususnya di sektor makanan dan minuman. Namun, seiring dengan pertumbuhan ini, usaha kecil menengah makanan dan minuman dihadapkan pada tantangan dalam meningkatkan kinerja karyawan secara lebih efektif dan efisien. Tantangan ini meliputi kurangnya pemahaman dan keterampilan karyawan dalam operasional bisnis, manajemen kerja

yang belum optimal, serta akses bagi kelangsungan pengembangan dan pelatihan kemajuan sumber daya manusia yang terbatas.

Merujuk paparan sebelumnya, berikut sejumlah tujuan studi ini.

1. Untuk menelaah pengaruh yang diberikan sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan UKM makanan dan minuman di Kota Palembang.
2. Untuk mengidentifikasi pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan UKM makanan dan minuman Kota Palembang.

TINJAUAN PUSTAKA

Teori Technology Acceptance Model (TAM)

Merujuk uraian teori Davis (1998) dalam (Syafitrah et al., 2025) menjelaskan *Technology Acceptance Model* ialah desain untuk memberikan penjelasan mengenai bagaimana penerapan teknologi mampu menghasilkan dan menerapkan teknologi dalam korelasinya bersama pekerjaan mereka. Model atau kerangka TAM menguraikan mengenai para pengguna berikutnya menerapkan sistem yang tersedia ketika sistem terkait mampu memberikan kemudahan untuk menuntaskan pekerjaan termasuk menyajikan manfaat untuk pengguna sistem terkait (Dewi & Sumadi, 2021)

TAM atau *Technology Acceptance Model* berasumsi mengenai penerapan sistem informasi mampu menjadikan performa organisasi meningkat. Selain itu, TAM menekankan bahwa sistem informasi yang diterima oleh pengguna dipersepsikan sebagai mudah digunakan dan tidak memerlukan upaya yang besar. Tingkat keahlian pengguna dapat tercermin dari kemudahan dalam mengoperasikan sistem, khususnya dalam proses identifikasi, pengolahan, dan interpretasi data. Meskipun suatu sistem memiliki kualitas yang baik, penggunaan oleh pengguna yang kurang memiliki kompetensi dapat menyebabkan informasi yang dihasilkan menjadi kurang berkualitas. (Riyantini & Yuliantari, 2021)

Sistem Informasi Akuntansi

Peran dari sistem informasi akuntansi tergolong krusial untuk sejumlah aktivitas usaha, terutama pada UMKM sebab mampu menghasilkan implikasi bagi performa usaha dengan relatif cepat. Kualitas dari sistem ini menjadi aspek krusial untuk pelaku UMKM, mengingat fungsinya dalam menopang kelangsungan perusahaan, khususnya untuk persiapan informasi yang mempunyai kesesuaian dan relevansi bersama kebutuhan pihak eksternal yang berkepentingan dan pengelola. Merujuk hal terkait, informasi mempunyai korelasi kuat dengan lingkup akuntansi, Informasi yang dihasilkan menjadi faktor utama dalam rangkaian pembentukan keputusan oleh sejumlah pihak yang mempunyai kepentingan dalam UMKM atau pengelola sendiri (Jappa Nuni et al., 2024)

SIA adalah proses mengumpulkan, menyimpan, dan memproses data finansial dan akuntansi yang diterapkan oleh pegawai perusahaan agar menyajikan informasi untuk investor, pihak berhutang, serta pemerintah dalam hal pajak. Biasanya, SIA menggunakan komputer untuk memantau kegiatan akuntansi terkait dengan teknologi informasi. SIA menggabungkan cara kerja akuntansi lama dengan teknologi informasi terkini. Dengan sistem ini, manajemen perusahaan mampu meninjau situasi finansial dengan jelas. Lebih lanjut, manajemen pun mampu memantau dan mengawasi kelangsungan efisiensi yang diterapkan. (Sijabat & Lestary, S, 2022)

Pelatihan

Pelatihan ialah upaya yang dilakukan oleh perusahaan agar terjadi kenaikan kapasitas teknis dalam melangsungkan pekerjaan karyawan, dengan jangka waktu yang tidak terlalu lama. (Anggereni, 2018) berdasarkan kesimpulan diatas pelatihan dapat meningkatkan

keterampilan anggota, meningkatkan kinerja anggota dalam menyelesaikan tugasnya dan membantu menyelesaikan permasalahan dengan baik.

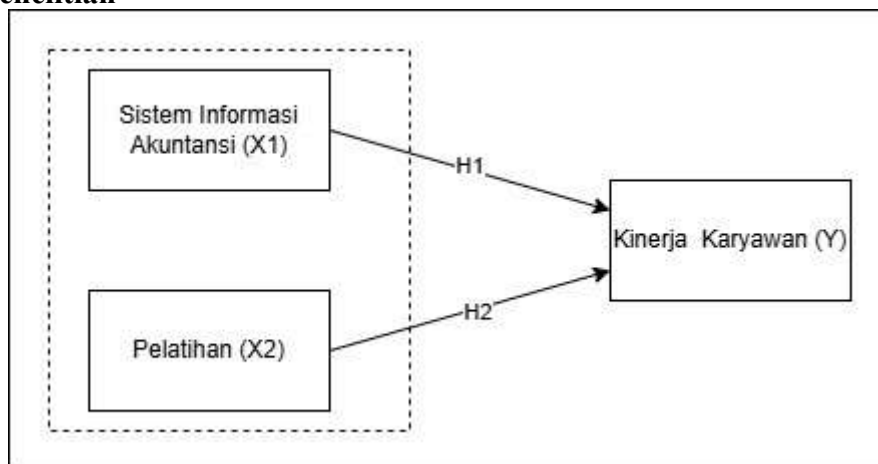
Pelatihan adalah cara untuk meningkatkan kemampuan seseorang atau kelompok supaya bisa membantu meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi. Dengan memiliki pengetahuan dan keterampilan yang cukup dan sesuai dengan tugasnya, para pekerja dapat berkontribusi lebih baik dalam mencapai tujuan dan sasaran organisasi. (Subroto, 2018)

Kinerja Karyawan

Hasil kerja yang diraih individu dari sisi kuantitas dan kualitas ketika melangsungkan tanggung jawab dan tugas yang sebelumnya ditetapkan disebut kinerja karyawan. (R. V. Sinaga et al., 2023). Lebih lanjut, kinerja karyawan ini ialah hasil yang diraih individu ketika menuntaskan tugasnya sesuai ketetapan standar kerja yang ada. Apabila hasil kerja yang dihasilkan mampu melampaui standar kinerja tersebut, maka karyawan dapat dikatakan memiliki kinerja yang baik. (Shintia, 2021)

Agar kinerja karyawan terjadi peningkatan, tentunya terdapat target yang sebelumnya perusahaan tetapkan, dan dalam hal ini pastinya terdapat keinginan dari karyawan tersebut agar performanya mengalami kenaikan (Dewi & Sumadi, 2021). Melalui langkah peningkatan kinerja karyawan, berikutnya menyajikan implikasi positif untuk perusahaan dan selanjutnya karyawan akan mempunyai kinerja dengan tingkat yang optimal dan baik dalam membantu menciptakan capaian perusahaan.

Hipotesis Penelitian



Gambar 1. Kerangka Pemikiran
Sumber: Olah Data Peneliti, 2025

Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan UKM Makanan dan Minuman di Palembang

Pemahaman yang baik oleh Usaha Kecil dan Menengah (UKM) mengenai urgensi sistem informasi akuntansi berikutnya berkontribusi terhadap peningkatan efektivitas pada rangkaian penjualan. Sebagai contoh, penerapan teknologi berbasis daring dalam transaksi penjualan dapat meningkatkan efisiensi operasional serta mempermudah UKM dalam mengelola aktivitas bisnis mereka (Ermawati & Arumsari, 2021).

Sebuah sistem yang mempunyai fungsi untuk mendapatkan, menyimpan, mencatat, dan mengelola data agar informasi yang diperlukan oleh sejumlah pihak pembentuk keputusan mampu dihasilkan dengan baik disebut sistem informasi keuangan. Terdapat sejumlah komponen yang dimuat di sistem ini, yakni prosedur pengamanan dan pengendalian internal,

perangkat lunak, sumber daya manusia, infrastruktur teknologi informasi, dan mekanisme dan instruksi.(Dharmawan, 2023). Berikut hipotesis yang diusulkan merujuk paparan di atas.
H1: Sistem informasi akuntansi memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan UKM Makanan dan Minuman di Palembang

Pelatihan dan pengembangan karir penting bagi para pekerja agar bisa lebih menguasai dan melakukan pekerjaan dengan lebih baik, baik yang mereka kerjakan saat ini maupun yang akan datang. Dengan pelatihan, karyawan bisa meningkatkan kinerjanya di perusahaan. Para pekerja yang sudah dilatih dan paham tugasnya, mereka juga membutuhkan pengembangan karir lebih lanjut agar siap menghadapi tanggung jawab di masa depan.(Natalia & Juanda, 2024)

Pelatihan ini membantu peserta siap mengambil langkah-langkah tertentu yang ditunjukkan oleh teknologi dan tempat kerja mereka, serta mendukung peserta meningkatkan hasil kerja mereka, terutama dalam memahami dan menguasai keterampilan yang diperlukan.(Asteria et al., 2021). Berikut hipotesis yang diusulkan merujuk paparan di atas.

H2 : Pelatihan memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan

Definisi Operasional Variabel

Variabel	Konsep Variabel	Indikator	Skala Ukur
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja ialah hasil kerja yang diraih sumber daya manusia dari sisi kuantitas dan kualitas dalam masa tertentu dengan tanggung jawab dan tugas yang diterima. (Gemina et al., 2021)	1. Efisiensi Kerja 2. Kecepatan Kerja 3. Akurasi Pencatatan 4. Kepuasan Karyawan (Affandi et al., 2021)	Ordinal
Sistem Informasi Akuntansi (X ₁)	Sistem Informasi Akuntansi berfungsi untuk meningkatkan efisien dalam proses pelaporan keuangan serta mengurangi kemungkinan terjadinya kesalahan pencatatan (Noormawati & Purwanto, 2024)	1. Adaptasi 2. Ketersediaan 3. Keandalan Sistem 4. Waktu Respon 5. Kegunaan (Sumarsono & Syaiful, 2025)	Ordinal
Pelatihan (X ₂)	Pelatihan mencakup penyampaian pengetahuan dan keterampilan terstruktur kepada karyawan, dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja mereka (Rizky et al., 2022)	1. Pemahaman dan pengooperasian 2. Kualitas pelatihan 3. Kepercayaan diri 4. Penerapan materi 5. Frekuensi pelatihan (Husnul Khatimah, 2023)	Ordinal

Sumber: Penulis, 2025

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Cakupan populasi pada studi ini ialah UKM atau Usaha Kecil dan Menengah di sektor makanan dan minuman yang ada di Kota Palembang, dengan total UKM keseluruhan ialah 1.351. Populasi ini berupa sejumlah tipe usaha misalnya toko kue dan roti, cafe, dan restoran. Pada studi ini sampel yang dipakai ialah karyawan di UKM sektor terkait. Pengambilan sampel berlangsung melalui langkah purposive sampling, yakni langkah penentuan sampel merujuk suatu kriteria atau pertimbangan khusus yang sejalan bersama capaian studi. (Sugiyono, 2020). Adapun kriteria sampel untuk studi ini ialah UKM makanan dan minuman yang menerapkan sistem informasi akuntansi dengan karyawan yang mampu mengoperasikan sistem tersebut. Berikut ini penggunaan rumus hitung Slovin untuk menentukan besaran sampel yang akan diterapkan.

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Populasi

e = Presentas Error

$$n = \frac{79.162}{1 + (79.162 \times 0,1)^2} = \frac{79.162}{792,62} = 99,8$$

Berdasarkan rumus perhitungan menggunakan rumus solvin dimana jumlah populasi sebanyak 79.162 dengan presentase error 10 persen (0,1) didapat hasil sampel sebanyak 99,8 yang kemudian dibulatkan menjadi 100 responden.

Jenis dan Sumber Data

Terdapat dua jenis data yang diterapkan untuk studi ini, yakni primer dan sekunder. Penggunaan data primer didapat dari karyawan dengan langsung melalui distribusi kuesioner yang mempunyai korelasi bersama variabel yang ditelaah. Sementara, penggunaan data sekunder dari sumber data yang sebelumnya tersedia, misalnya buku referensi, jurnal akademi, dan dokumen dari instansi terkait.

Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian dilakukan dengan menggunakan metode regresi linear berganda (multiple regression) dengan menggunakan SPSS versi 26.00 model analisis regresi linier berganda yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah sebagai berikut :

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan : Y = Kinerja Karyawan

X1 = Sistem Informasi Akuntansi 40

X2 = Motivasi Kerja

e = variabel pengganggu

α = konstanta

b1 = koefisien regresi X1

b2 = koefisien regresi X2

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Usaha Kecil dan Menengah

Berikut sajian Tabel 1 yang menguraikan karakteristik dari UKM.

Tabel 1. Karakteristik UKM

No	Kriteria	Jumlah	Presentase
1	Total omzet perbulan:		
	25jt-200jt	88	88%
	210jt-4M	12	12%
	TOTAL	100	100%
2	Total Aset :		
	500jt-1miliar	43	43%
	>1M	16	16%
	TOTAL	100	100%
3	Jumlah Karyawan :		
	1-4	36	36%
	2-10	52	52%
	11-20	11	11%
	>20	1	1%
	TOTAL	100	100%
4	Aplikasi yang digunakan :		
	Moka Pos	15	15%
	Pawoon	2	25%
	Kasir Pintar	21	21%
	Majoo	18	18%
	iReap Pos	2	2%
	Lainnya	42	42%
	TOTAL	100	100%

Sumber : Olahan Penulis, 2025

Karakteristik Responden

Berikut sajian Tabel 2 yang menguraikan karakteristik dari responden pada studi ini.

Tabel 2. Karakteristik Responden

No	Kriteria	Jumlah	Presentase
1	Lama Bekerja :		
	<6 bulan	32	32%
	6bulan - 1 tahun	37	37%
	1tahun - 3tahun	29	29%
	>4tahun	2	2%
	TOTAL	100	100%
2	Pendidikan Terakhir :		
	SMP	1	1%

No	Kriteria	Jumlah	Presentase
	SMA	56	56%
	D3	27	27%
	S1	16	16%
	S2	0	-
	TOTAL	100	100%

Sumber : Olahan Penulis, 2025

Hasil Uji Asumsi Klasik
Uji Normalitas

Tabel 3 Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		95
Normal Parameters a, b	Mean	0.0030301
	Std. Deviation	1.1953688
Most Extreme Differences	Absolute	.082
	Positive	.072
	Negative	-.082
Test Statistic		.082
Asymp. Sig. (2-Tailed)		.130c

Merujuk temuan uji normalitas dari sajian tabel sebelumnya didapat angka 0,130 selaku nilai signifikansinya di mana $> 0,05$. Merujuk hal terkait, disimpulkan mengenai desain regresi yang diterapkan pada studi ini sudah memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolineritas

Tabel 4 Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficientsa

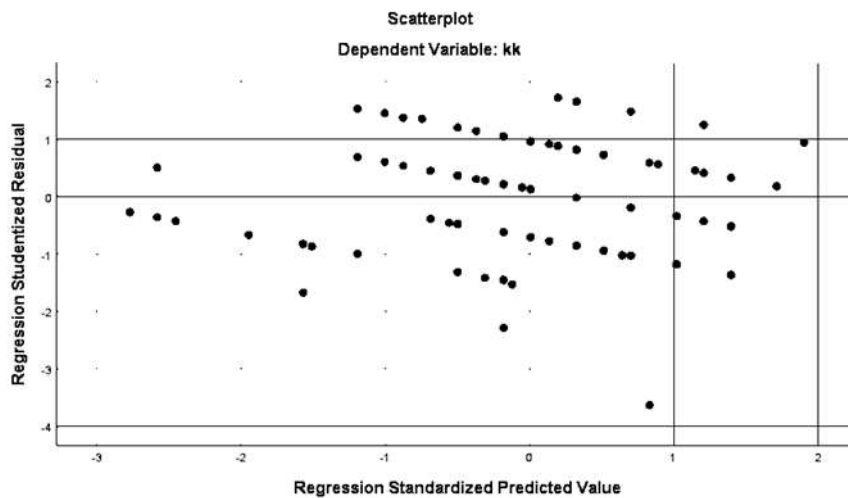
Model		Collinearity Tolerance	Statistics VIF
1	(Constant)		
	sia	.725	1.380
	pl	.725	1.380

a. Dependent Variabel: kk

Merujuk sajian tabel 4, nilai tolerance dari sistem informasi akuntansi dan pelatihan ialah $0,725 > 0,1$ sementara nilai VIF yakni $1,380 > 10,00$. Dari temuan ini, disimpulkan mengenai tidak ditemukan gejala multikolineasitas di dalamnya.

Uji Heteroskedastisitas

Charts



Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Merujuk tampilan grafik sebelumnya, terlihat mengenai distribusi sejumlah titik berlokasi di bagian bawah dan atas angka 0 yang ada di sumbu Y. Temuan ini mengindikasikan tidak terdapat pola khusus pada distribusi residual, berikutnya disimpulkan mengenai tidak ada gejala heteroskedastisitas pada model regresi yang dimuat pada studi ini.

Koefisien Determinasi (R^2)

**Tabel 5 Koefisien Determinasi (R^2)
 Model Summary b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.468a	.219	.202	1.175

a. Predictors: (Constant), PL, SIA

b. Dependend Variabel: KK

Merujuk temuan uji koefisien determinasi, didapat angka 0,219 selaku nilai dari Adjusted R Square. Temuan ini memperlihatkan kinerja karyawan mampu diterangkan 21,9% oleh variabel independen. Sementara 78,1% sisanya dilatarbelakangi oleh sejumlah faktor lain yang tidak ditelaah pada studi ini.

Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

**Tabel 6 Hipotesis Simultan (UJI F)
 ANOVA a**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	35.675	2	17.837	12.926	.000b
	Residual	126.975	92	1.380		

Total	162.632	94
a. Dependent Variabel : KK		
b. Predictors (Constant), PL, SIA		

Merujuk temuan uji F dari sajian tabel sebelumnya, didapat angka 12,926 selaku nilai F dan 0,000 selaku taraf signifikansinya. Dikarenakan nilai signifikansi yang tercatat < 0,05 menandakan modal regresi disebut signifikan dan layak diterapkan menjadi acuan analisis berikutnya.

Uji T

Table 7 Uji T Coefficients a

Model		Unstandardizes B	Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	12.780	1.918		6.665	.000
	SIA	-.208	.082	-.265	2.521	.013
	PL	.439	.086	.535	5.084	.000

a. Dependent Variabel : KK

Merujuk temuan analisis uji t yang disajikan di tabel sebelumnya, tercatat nilai signifikansi untuk sistem informasi akuntansi ialah > 0,05 sementara untuk variabel pelatihan ialah < 0,05. Temuan ini menandakan tidak ada pengaruh yang diberikan dari sistem informasi akuntansi bagi performa karyawan, sementara ada pengaruh secara parsial dari pelatihan untuk kelangsungan performa karyawan. Selanjutnya, merujuk sajian Tabel 7 berikut ini persamaan analisis regresi linear berganda yang diterapkan.

$$Y=12,780 - 208X1 + 0,439X2 + e$$

Keterangan

Y= Kinerja Karyawan

A= Konstanta

X1= Sistem Informasi Akuntansi

X2 = Pelatihan

b1, b2, b3 = Koefisien Regresi

e = Tingkat Kesalahan

Pengaruh sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan

Hasil analisis terhadap pengujian hipotesis pertama (H1) menunjukkan bahwa sistem informasi akuntansi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi sebesar 0,013 dengan nilai t hitung sebesar -2,521. Temuan ini selaras bersama studi yang berlangsung oleh Ningsih. (Ningsih & Natalia, 2020) di mana menguraikan tidak adanya pengaruh yang diberikan sistem informasi akuntansi bagi kelangsungan kinerja karyawan.

Temuan studi memperlihatkan tidak adanya pengaruh yang diberikan sistem informasi akuntansi bagi kelangsungan kinerja karyawan dengan signifikan. Meskipun penerapan sistem informasi akuntansi dari sisi teoritis bersifat integratif dan akurat diharapkan berhasil mempermudah proses kerja serta meningkatkan produktivitas karyawan, temuan penelitian ini menunjukkan bahwa kondisi tersebut tidak selalu terwujud dalam praktik. Beberapa karyawan

mungkin belum sepenuhnya memahami atau terampil menggunakan sistem yang ada, sehingga manfaatnya tidak maksimal. Selain itu, adanya resistensi terhadap perubahan, kurangnya pelatihan, serta persepsi bahwa penggunaan sistem hanya menambah beban administrasi dapat mengurangi efektivitasnya. Faktor eksternal seperti budaya kerja, motivasi individu, dan dukungan manajemen juga berperan besar dalam menentukan kinerja, sehingga keberadaan sistem informasi akuntansi saja tidak cukup untuk memberikan dampak positif. Oleh karena itu, meskipun sistem informasi akuntansi penting untuk menunjang pengelolaan data dan pengambilan keputusan, perusahaan perlu memastikan adanya pendampingan, pelatihan, serta komunikasi yang efektif agar penerapannya benar-benar berhasil menjadikan kinerja karyawan kian meningkat.

Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan

Temuan analisis mengenai uji hipotesis kedua atau H2 memperlihatkan terkait ada pengaruh yang diberikan pelatihan bagi kelangsungan kinerja karyawan UKM dengan signifikan. Temuan ini terbukti dengan didapatnya angka 0,000 selaku nilai signifikansi dan 5,084 selaku nilai t. Hasil ini selaras bersama temuan studi sebelumnya yang berlangsung oleh Kusuma (Kusuma Dewi & Putri Romadhina, 2022) dengan memaparkan Pelatihan yang efektif berperan penting dalam mendukung keberhasilan perusahaan mencapai targetnya. Melalui program pelatihan, karyawan dapat meningkatkan pengetahuan, keterampilan, serta pemahaman terkait tugas dan tanggung jawab yang diemban, sehingga kualitas dan produktivitas kerja pun semakin baik. Pengembangan kompetensi karyawan mendorong peningkatan efektivitas dan optimalisasi kinerja kerja, yang pada akhirnya memberikan kontribusi nyata terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Kinerja karyawan yang tinggi merupakan aset strategis bagi organisasi, karena melalui performa yang optimal, peluang perusahaan akan lebih tinggi dalam meraih target serta agar daya saing di tengah bisnis yang ketat mampu bertahan dengan baik.

KESIMPULAN

Merujuk temuan studi, disimpulkan mengenai tidak ada pengaruh yang diberikan dari sistem informasi akuntansi bagi kelangsungan kinerja karyawan dengan signifikan. Temuan ini mengindikasikan kehadiran sistem terkait belum cukup menopang peningkatan kinerja karyawan apabila tidak didukung oleh sejumlah faktor lain, misalnya dukungan manajemen, pelatihan yang memadai, dan pemahaman pengguna. Sebaliknya, terbukti mengenai adanya pengaruh yang positif diberikan variabel pelatihan untuk kelangsungan kinerja karyawan dengan signifikan. Pelatihan yang efektif mampu meningkatkan pengetahuan, keterampilan, serta pemahaman karyawan terhadap tugas dan tanggung jawabnya, sehingga mendorong peningkatan kinerja secara optimal dan berkontribusi terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Temuan ini menegaskan bahwa pengembangan sumber daya manusia melalui pelatihan merupakan faktor kunci dalam meningkatkan kinerja karyawan, sementara penerapan teknologi, seperti sistem informasi akuntansi, perlu disertai dengan strategi pendukung agar dapat memberikan hasil yang maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Affandi, A., Brasit, N., & Rahim, D. R. (2021). Pengaruh Teknologi Informasi, Kompetensi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Bank Mandiri Cabang Gowa. *Nobel Management Review*, 2(3), 443-457. <https://doi.org/10.37476/Nmar.V2i3.2363>
- Anggereni, N. W. E. S. (2018). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Perkreditan Desa (Lpd) Kabupaten Buleleng. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 10(2), 606-615.

- Asteria, B., Nurkholis, A., & Widya, S. (2021). Analisis Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pd Bpr Bantul. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis Indonesia* *Stie Widya Wiwaha*, 1(1), 126-142. <https://doi.org/10.32477/Jrabi.V1i1.Xxx>
- Dewi, N. N. A. T., & Sumadi, N. K. (2021). Pengaruh Kesesuaian Tugas, Insentif, Efektivitas Penerapan Sistem Informasi Akuntansi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pengguna Sistem Informasi Akuntansi Pada Lpd Di Kecamatan Mengwi. *Hita Akuntansi Dan Keuangan*, 2(4), 36-56. <https://doi.org/10.32795/Hak.V2i4.1995>
- Dharmawan, W. S. (2023). *Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Pengelolaan Keuangan Berbasis Website*. 4(1), 74-83.
- Ermawati, N., & Arumsari, N. Ri. (2021). Sistem Informasi Akuntansi Pada Kinerja Usaha Kecil Menengah. *Jurnal Bisnis Dan Akuntansi*, 23(1), 145-156. <https://doi.org/10.34208/Jba.V23i1.973>
- Gemina, D., Samsuri, & Salma, S. M. (2021). Kinerja Karyawan Pt Jakarana Tama Ciawi-Bogor Dengan Pendekatan Motivasi Kerja, Disiplin Dan Kemampuan Kerja. *Jurnal Visionida*, 7, 22-32.
- Hajar, K. I., & Pratiwi, E. (2023). Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Dan Penyajian Laporan Keuangan Berdasarkan Sak Emkm Khaerunnisa. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Keuangan*, 9(2), 287-302.
- Husnul Khatimah. (2023). Analisis Kompetensi Memediasi Pemanfaatan Teknologi Informasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Tenaga Kependidikan Universitas 17 Agustus 1945 (Untag) Semarang). *Innovation, Theory & Practice Management Journal*, 2(2), 28-43. <https://doi.org/10.56444/Jitpm.V2i2.981>
- Jappa Nuni, D., Taufiq Noor Rokhman, M., & Perdana, S. (2024). Pengaruh Kualitas Sistem Informasi Akuntansi Dan Literasi Keuangan Terhadap Kinerja Usaha Kecil Menengah (Ukm). *Jurnal Penelitian & Pengkajian Ilmiah Mahasiswa (Jppim)* |, 5(1), 11.
- Kusuma Dewi, E., & Putri Romadhina, A. (2022). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Pluit Selatan. *Jurnal Akuntansi Bareleng*, 7(1), 38-49. <https://doi.org/10.33884/Jab.V7i1.6514>
- Liana, Y., Pratiwi, S. V., Lating, A., & Djafri, T. (2023). Pelatihan, Keterlibatan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dirgantara*, 16(1), 32-40.
- Natalia, D., & Juanda, A. (2024). Pengaruh Pelatihan Kerja, Pengembangan Karir Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Altra Raya. *Jurnal Ilmiah Swara Ma Najemen*, 4(3), 680–687. <https://doi.org/10.32493/Jism.V4i3>
- Ningsih, Y., & Natalia, E. Y. (2020). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Wook Global Technology. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(1), 935-944. <https://doi.org/10.35794/Emba.V8i1.28043>
- Noormawati, L. S., & Purwanto, A. (2024). Pengaruh Kualitas Sistem Informasi, Kualitas Informasi, Perceived Usefulness, Dan Pengendalian Internal Terhadap Kepuasan Pengguna Sistem Informasi Akuntansi. *Jurnal Sistem Informasi*, 13(3), 1-9. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/Accounting>
- Riyantini, I. G. A. A. T., & Yuliantari, N. P. Y. (2021). Pengaruh Keahlian Pengguna, Kesesuaian Tugas Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pengguna Sistem Informasi Akuntansi (Sia). *Hita Akuntansi Dan Keuangan*, 2(2), 242-257. <https://doi.org/10.32795/Hak.V2i2.1542>

- Rizky, A. I., Kusumadewi, R., & Saefulloh, E. (2022). Pengaruh Pelatihan Dan Karakteristik Wirausaha Terhadap Pengembangan Umkm (Studi Pada Umkm Di Kecamatan Cigugur). *Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan*, 3(1), 2723-1941.
- Shintia, I. R. (2021). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Motivasi Kerja Dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Dan Riset Akutansi*, 10(2).
<https://Jurnalmahasiswa.Stiesia.Ac.Id/Index.Php/Jira/Article/View/3830/3841>
- Sijabat, J., & Lestary, S, A. A. (2022). Studi Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Sistem Pengendalian Internal Dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pt. Mujur Timber Di Medan Jadongan. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Keuangan*, 8(2), 246-260.
- Sinaga, E. P., Ratnasari, Sri L., & Hadi, M. A. (2021). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Disiplin Kerja Komitmen Organisasional Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil. *Unrika*, 8(2), 104-110.
<https://Doi.Org/Https://Doi.Org/10.33373/Jeq.V8i2.3816>
- Sinaga, R. V., Sembiring, S., & Purba, G. R. E. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi Finansial, Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bpr Nusantara Bona Pasogit 7 Pematang Raya Ria. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Keuangan*, 9(2), 335-347.
<https://Doi.Org/Https://Doi.Org/10.54367/Jrak.V9i2.2987>
- Subroto, S. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Setyowati. *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 12(1), 18-33.
- Sumarsono, I. N. I., & Syaiful. (2025). *Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Dan Kualitas Informasi Keuangan Terhadap Kinerja Perusahaan (Studi Pada Usahamikro Kecil Danmenengah (Umkm) Di Kabupaten Gresik)*. 9(1), 1334-1351.
- Syafitrah, R., Dewi Kusuma, A., & Anggraini, D. (2025). Pengaruh Ekspektasi Kinerja, Kondisi Yang Memfasilitasi Dan Persepsi Kemudahan Penggunaan Terhadap Minat Menggunakan Accurate Online. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Keuangan*, 11(2), 172-184. <https://Ejournal.Ust.Ac.Id/Index.Php/Jrak/Article/View/5500>
- Tanjung, R., Hendar, H., Juhadi, J., & Arifudin, O. (2020). Pengembangan Ukm Turubuk Pangsit Makanan Khas Kabupaten Karawang. *Jurnal Karya Abdi Masyarakat*, 4(2), 323-332. <https://Doi.Org/10.22437/Jkam.V4i2.10561>