

# Analisis faktor yang mempengaruhi implementasi sistem informasi dan kinerja pegawai

## Studi pada Bank bjb Cabang Ciamis

Haryadi\* & Reza Febriyan Pratama

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Jenderal Soedirman, Purwokerto, Indonesia

\*Email of corresponding author: [haryadi\\_fe@yahoo.com](mailto:haryadi_fe@yahoo.com)



### Performance

Vol. 25 No. 1, 2018

pp. 1-9

Published by Faculty of  
Economics and Business  
Jenderal Soedirman  
University  
on 2 January 2018

#### DOI:

[10.20884/1.performance.  
2018.25.1.964](https://doi.org/10.20884/1.performance.2018.25.1.964)

#### ISSN:

1829-6467 (Print)  
2615-8094 (Online)

#### How to cite this article:

Haryadi & Pratama, R.F.  
(2018). Analisis faktor  
yang mempengaruhi  
implementasi sistem  
informasi dan kinerja  
pegawai. *Performance*,  
25(1), 1-9.  
[https://doi.org/10.20884/  
1.performance.2018.25.1  
.964](https://doi.org/10.20884/1.performance.2018.25.1.964).

This article is available at:  
[http://jos.unsoed.ac.id/i  
ndex.php/performance/  
article/view/964](http://jos.unsoed.ac.id/index.php/performance/article/view/964)

or scan this with your  
mobile device



Received 20 November 2017  
Revised 4 December 2017  
Accepted 18 December 2017

### Abstrak

**Tujuan:** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor yang mempengaruhi implementasi sistem informasi dan kinerja pegawai Bank bjb cabang Ciamis.

**Metodologi:** Pada penelitian ini, penentuan sampel dilakukan dengan teknik *purposive judgment sampling* yaitu seluruh karyawan Bank bjb cabang Ciamis yang terlibat dalam operasional Bank bjb cabang Ciamis. Jumlah sampel penelitian sebesar 92 responden. Metode analisis dalam penelitian ini menggunakan *Partial Least Square* (PLS).

**Hasil:** Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan kualitas SDM dan kualitas data terhadap implementasi sistem informasi. Sedangkan, dukungan manajemen puncak tidak berpengaruh signifikan terhadap implementasi sistem informasi. Selanjutnya kualitas SDM dan dukungan manajemen puncak tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan, kualitas data dan implementasi sistem informasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

**Kata kunci:** kualitas SDM, dukungan manajemen puncak, kualitas data, implementasi sistem informasi, kinerja.

### Abstract

**Purpose:** This study aims to analyze the factors that affect the information system and employee performance of Bank bjb of Ciamis branch.

**Methodology:** In this study, the determination of the sample is done by *purposive judgment sampling technique* that is all employees of Bank bjb of Ciamis branch involved in operational of Bank bjb of Ciamis branch. The number of research samples is 92 respondents. The analysis in this study used *Partial Least Square* (PLS).

**Findings:** The results of this study indicate that there is significant effect of human resource and data quality on the implementation of information system. While, management support has no significant effect on the implementation of information system. Furthermore, human resource quality and management support have no significant effect on employee performance. While, data quality and the implementation of information system have significant effect on employee performance.

**Keywords:** human resource quality, top management support, data quality, implementation of information system, performance.

## PENDAHULUAN

Bank menurut Undang-Undang Perbankan Nomor 10 Tahun 1998 merupakan badan usaha yang menghimpun dana masyarakat dalam bentuk simpanan dan menyalurkan kepada masyarakat dalam bentuk kredit dan atau bentuk lainnya dalam rangka meningkatkan taraf hidup rakyat. Sebagai suatu lembaga keuangan, bank mempunyai kegiatan baik funding maupun financing atau menghimpun dan menyalurkan dana. Untuk memperoleh layanan yang berkualitas dibutuhkan profesionalisme pegawai dalam bekerja. Ini artinya kinerja pegawai bank menentukan kualitas layanan. Kinerja pegawai tidak lepas dari adanya sistem informasi yang digunakan sebagai salah satu pendukung aktivitas kinerja pegawai tersebut. Implementasi sistem informasi dapat dilakukan melalui lima aktivitas yang meliputi input, pemrosesan, output, penyimpanan, dan pengontrolan. Dengan pesatnya perkembangan teknologi dalam sistem informasi, diharapkan dapat membuat kelima aktivitas dijalankan dengan lebih efektif dan efisien.

Kinerja adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja pegawai menjadi perhatian khusus bagi seluruh perusahaan sebab ketercapaian tujuan dan sasaran perusahaan adalah tergantung pada kemampuan

---

pegawai di dalamnya. Kemampuan pegawai akan mempengaruhi kinerja pegawai bank dalam menghasilkan laporan keuangan yang berkualitas. Terbentuknya kinerja pegawai tidak lepas dari adanya sistem informasi yang digunakan sebagai salah satu pendukung aktivitas tersebut. Kualitas informasi yang terkandung yang buruk dapat memiliki efek buruk pada pengambilan keputusan. Sehingga, kualitas informasi harus berkualitas agar dapat digunakan sebagai pengambilan keputusan. Salah satu komponen sumber daya manusia adalah manajemen puncak yang dalam hal ini pimpinan cabang, yang merupakan pihak yang memiliki wewenang untuk mengambil keputusan atas kebijakan-kebijakan yang diambil. Dukungan manajemen puncak merupakan keterlibatan langsung manajemen puncak dalam kinerja pegawai. Jika tingkat dukungan manajemen puncak rendah, maka manajemen puncak tidak mungkin terlibat dalam aspek pelaksanaan sistem informasi.

Berdasarkan laporan audit internal periode Juni 2017, ditemukan permasalahan yang terjadi di Bank bjb diantaranya pelaporan biaya dan pendapatan yang tidak sesuai dengan rekening buku besar, belum optimalnya pengelolaan data nasabah di mana masih terdapat 18 (delapan belas) nasabah yang memiliki CIF ganda dan terdapat kelemahan pengendalian internal pengelolaan user ID equation. Hal tersebut terlihat dari adanya pegawai yang memiliki menu Equation yang tidak sesuai dengan jabatannya. Dalam catatan audit internal, hal tersebut dikarenakan adanya human error, yaitu kualitas sumber daya manusia (SDM) dalam menyusun laporan keuangan pada divisi akuntansi. Dari sisi kualitas data, pada Bank bjb, data mengenai pendapatan dan biaya, baik operasional maupun bisnis, dari seluruh cabang di Indonesia tercatat secara online dan sistematis melalui sistem *core banking equation*. Selanjutnya, data tersebut oleh divisi akuntansi (kualitas SDM) disusun berdasarkan pos neraca dan laba rugi. Berdasarkan penyusunan data tersebut, digunakan oleh manajemen puncak dalam menentukan arah kebijakan dan pengambilan keputusan.

Masih ditemukannya kinerja pegawai yang belum berkualitas sebagaimana catatan audit internal dengan hasil audit wajar dengan catatan, menunjukkan masih perlunya menelaah faktor penyebabnya. Fakta audit masih ditemukan kesalahan dalam pencatatan pos akuntansi dari kantor cabang menunjukkan ada masalah mengenai kompetensi sumber daya manusia dan sejauh mana dukungan pimpinan. Diterapkannya sistem *core banking equation* untuk memastikan kualitas data akuntansi, akan tetapi dalam sistem tersebut masih melibatkan karyawan sehingga tidak menutup kemungkinan terjadinya kesalahan. Berdasarkan latar belakang tersebut, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu, apakah kualitas SDM, dukungan manajemen puncak, dan kualitas data berpengaruh terhadap implementasi sistem informasi? Selanjutnya, apakah kualitas SDM, dukungan manajemen puncak, dan kualitas data berpengaruh terhadap kinerja pegawai? Serta apakah implementasi sistem informasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai?

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Kinerja karyawan**

Prawirosentono (2008: 2) menyatakan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika. Kinerja juga merupakan keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu (Wirawan, 2009: 5). Berdasarkan dari beberapa definisi kinerja tersebut, penulis dapat menyimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan dimana suatu pekerjaan dapat diselesaikan secara tepat waktu atau tidak melampaui batas yang telah ditentukan.

### **Sistem informasi**

Sistem informasi adalah aplikasi komputer untuk mendukung operasi dari suatu organisasi. Sistem informasi adalah sekumpulan *hardware, software, brainware*, prosedur, dan peraturan yang diorganisasikan secara integral untuk mengolah data menjadi informasi yang bermanfaat guna memecahkan masalah dan pengambilan keputusan. Sistem informasi adalah satu kesatuan data olahan yang terintegrasi dan saling melengkapi yang menghasilkan *output*, baik dalam bentuk gambar, suara, maupun tulisan. Sistem informasi adalah sekumpulan komponen pembentuk sistem yang mempunyai keterkaitan antara satu komponen dengan komponen lainnya yang bertujuan menghasilkan suatu informasi dalam suatu bidang tertentu. Informasi merupakan bagian penting dalam penerapan suatu sistem dalam suatu organisasi. Proses berjalannya sistem informasi yang berkualitas jelas memerlukan beberapa faktor pendukung yang berdampak langsung terhadap penggunaan sistem informasi.

---

## Sumber daya manusia

Kesuksesan penggunaan sistem informasi tergantung pada teknologi itu sendiri dan tingkat keahlian individu yang mengoperasikan. Pemahaman pemakai tentang teknologi informasi menentukan keberhasilan suatu sistem informasi. Sebaliknya, ketidaktahuan atau kecemasan pemakai terhadap sistem yang baru dapat menyebabkan kegagalan dalam menggunakan teknologi informasi. Peningkatan pemahaman pemakai mengenai sistem informasi juga berpengaruh terhadap keberhasilan dalam memanfaatkan teknologi informasi (Alshbiel dan Al-Awaqleh, 2011). Dari penelitian yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa semakin baik kualitas sumber daya manusia, maka semakin baik pula penggunaan sistem informasinya.

## Dukungan manajemen puncak

Dukungan manajemen puncak merupakan bentuk keterlibatan dan partisipasi eksekutif atau manajemen level atas pada aktivitas-aktivitas sistem informasi dalam suatu organisasi. Sedangkan Widayari dan Suardikha (2015) menyatakan keberhasilan kinerja individu ditentukan oleh dukungan manajemen puncak. Hal ini disebabkan manajemen mempunyai wewenang yang paling tinggi terkait pengembangan sistem informasi akuntansi. Rahayu (2012) menemukan bahwa kurangnya dukungan manajemen untuk pelatihan dan pendanaan untuk pengembangan sumber daya yang dimiliki akan mempengaruhi implementasi sistem informasi. Maka dapat disimpulkan bahwa penggunaan sistem informasi akan lebih baik apabila didasari oleh dukungan manajemen puncak.

## Teknologi

Teknologi informasi adalah suatu teknologi yang digunakan untuk mengolah data, termasuk memproses, mendapatkan, menyusun, menyimpan, dan memanipulasi data dalam berbagai cara untuk menghasilkan informasi yang berkualitas, yaitu informasi yang relevan, akurat, dan tepat waktu, yang digunakan untuk keperluan pribadi, bisnis, dan pemerintah dan merupakan informasi yang strategis untuk pengambilan keputusan.

## Kualitas data

Sistem berproses pada aktifitas *input-proses-output*, maka kualitas data yang baik akan menjadi bahan baku penginputan yang berkualitas pula. Proses produksi data harus berjalan dengan baik agar mencapai hasil yang berkualitas. Sejalan dengan hal tersebut, Rahayu (2012) menyatakan bahwa data yang berkualitas dapat mempengaruhi *output* dari sistem informasi. Kualitas *output* sistem informasi bergantung dari *input* yang ada.

## PERUMUSAN HIPOTESIS

### Pengaruh kualitas SDM terhadap implementasi sistem informasi

Menurut Camps dan Luna-Arocas (2012), kesuksesan penggunaan sistem tergantung pada teknologi itu sendiri dan tingkat keahlian individu yang mengoperasikan. Kegiatan ditujukan untuk melatih dan mengembangkan kemampuan pengguna sistem. Selain itu, dengan adanya kegiatan pelatihan dapat membangun rasa percaya diri dari *user* sehingga mengantisipasi timbulnya kecemasan dan penolakan dari *user* terhadap sistem baru. Dengan demikian, hipotesis yang diajukan adalah:

H<sub>1</sub>: Kualitas SDM berpengaruh positif terhadap implementasi sistem informasi.

### Pengaruh dukungan manajemen puncak terhadap implementasi sistem informasi

Jika tingkat dukungan manajemen puncak rendah maka manajemen puncak tidak mungkin terlibat dalam aspek pelaksanaan sistem informasi seperti tanggapan terhadap rekomendasi konsultan atau memantau proyek pengembangan sistem informasi tersebut. Mereka menemukan bahwa komitmen manajemen meningkatkan efektivitas sistem informasi karena mereka menyediakan sumber daya yang dibutuhkan untuk proyek-proyek pengembangan sistem informasi. Rahayu (2012) meneliti pengaruh komitmen manajemen terhadap kualitas data dan sistem informasi. Dia menemukan bahwa komitmen manajemen dan kualitas data bersama-sama memiliki efek yang memadai tentang sistem informasi akuntansi, meskipun kontribusi komitmen manajemen terhadap kualitas data perlu ditingkatkan. Dia juga menemukan kurangnya dukungan manajemen untuk pelatihan dan pendanaan untuk pengembangan sumber daya yang dimiliki akan mempengaruhi implementasi sistem informasi. Dengan demikian, hipotesis yang diajukan adalah:

H<sub>2</sub>: Dukungan manajemen puncak berpengaruh positif terhadap implementasi sistem informasi.

---

### **Pengaruh kualitas data terhadap implementasi sistem informasi**

Seluruh proses menghasilkan data (pengumpulan, penyimpanan, dan penggunaan data) harus berjalan dengan baik agar kualitas data yang digunakan dapat diproses dengan baik. Proses produksi data harus berjalan dengan baik agar mencapai hasil yang berkualitas. Sejalan dengan hal tersebut, [Rahayu \(2012\)](#) menyatakan bahwa data yang berkualitas dapat mempengaruhi *output* dari sistem informasi. Kualitas output sistem informasi bergantung dari *input* yang ada. Dengan demikian, hipotesis yang diajukan adalah:

H<sub>3</sub>: Kualitas data berpengaruh positif terhadap implementasi sistem informasi.

### **Pengaruh kualitas SDM terhadap kinerja pegawai**

[Arsyati et al. \(2008\)](#) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan. [Afrizal \(2014\)](#) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, penelitian yang dilakukan [Widyaningrum \(2011\)](#) menyatakan bahwa kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BMT. [Riawan \(2016\)](#) menyatakan bahwa kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja keuangan daerah. Selanjutnya, penelitian [Aisyah et al. \(2017\)](#) menyatakan bahwa kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM. Dengan demikian, hipotesis yang diajukan adalah:

H<sub>4</sub>: Kualitas SDM berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

### **Pengaruh dukungan manajemen puncak terhadap kinerja pegawai**

[Dewi et al. \(2017\)](#) menyatakan bahwa dukungan manajemen puncak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan, [Widyasari dan Suardikha \(2015\)](#) menyatakan keberhasilan kinerja individu ditentukan oleh dukungan manajemen puncak. Hal ini disebabkan karena manajemen mempunyai wewenang yang paling tinggi terkait pengembangan sistem informasi. Dengan demikian, hipotesis yang diajukan adalah:

H<sub>5</sub>: Dukungan manajemen puncak berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

### **Pengaruh kualitas data terhadap kinerja pegawai**

Semua proses produksi data harus berjalan dengan baik agar dapat menghasilkan kinerja yang baik. Data yang tidak akurat akan mempengaruhi kinerja karyawan. [Al-Hiyari et al. \(2013\)](#) menyatakan bahwa kualitas data tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan hal tersebut, [Alfian \(2016\)](#) menyatakan bahwa kualitas data yang digunakan tidak mempengaruhi kualitas kinerja. Dengan demikian, hipotesis yang diajukan adalah:

H<sub>6</sub>: Kualitas data berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

### **Pengaruh implementasi sistem informasi terhadap kinerja pegawai**

Menurut [Grande et al. \(2011\)](#), sistem informasi didefinisikan sebagai alat yang dimasukkan ke dalam bidang teknologi informasi (IT) yang dirancang untuk membantu dalam pengelolaan dan pengendalian topik yang terkait dengan bidang ekonomi-keuangan perusahaan. Sejalan dengan hal tersebut, [Salehi et al. \(2010\)](#) menyatakan sistem informasi akuntansi meningkatkan kinerja individu dalam menghasilkan laporan keuangan. Informasi akuntansi yang dihasilkan dapat digunakan secara internal oleh manajemen maupun eksternal oleh pihak lain yang berkepentingan termasuk investor, kreditor, dan otoritas pajak. [Rahayu \(2012\)](#) dalam penelitiannya menyatakan bahwa kualitas sistem informasi akuntansi mempengaruhi kualitas informasi akuntansi yang dihasilkan. Dengan demikian, hipotesis yang diajukan adalah:

H<sub>7</sub>: Implementasi sistem informasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

## **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Pada penelitian ini, penentuan sampel dilakukan dengan teknik *purposive judgment sampling*, yaitu seluruh karyawan Bank bjb cabang Ciamis yang terlibat dalam operasional Bank bjb cabang Ciamis. Jumlah sampel penelitian sebesar 92 responden. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner dengan skala *likert* 5. Metode analisis dalam penelitian ini menggunakan *Partial Least Square* (PLS) yang terdiri dari tahap menilai *outer model*, *inner model*, dan pengujian hipotesis.

## HASIL

### Karakteristik responden

Berdasarkan hasil perhitungan, dapat diketahui bahwa responden dengan jenis kelamin laki-laki berjumlah 71 orang atau 77,2%. Sedangkan responden dengan jenis kelamin perempuan berjumlah 21 orang atau 22,8%. Selanjutnya, berdasarkan tingkat pendidikan terakhir responden, dapat diketahui bahwa sebagian besar memiliki pendidikan terakhir strata satu (S1) dengan jumlah 66 orang atau 71,7%. Sedangkan responden dengan pendidikan terakhir D3 sejumlah 14 orang atau 15,2% dan strata dua (S2) berjumlah 12 orang atau 13,0%. Lama bekerja responden sebagai karyawan Bank bjb cabang Ciamis antara 21-30 tahun berjumlah 54 responden atau 58,7%. Sementara itu, usia karyawan Bank bjb cabang Ciamis antara 31-40 tahun berjumlah 25 orang atau 27,2% dan antara 41-50 tahun berjumlah 29 orang atau 31,5% serta antara 51-60 berjumlah 27 orang atau 29,3%. Selanjutnya, berdasarkan status pernikahan, maka jumlah karyawan yang telah menikah berjumlah 88 orang atau 95,7%, sedangkan yang berstatus belum menikah berjumlah 4 orang atau 4,3%.

### Analisis data

*Outer model* merupakan model pengukuran untuk menilai validitas dan realibilitas model. Uji validitas digunakan untuk mengetahui kemampuan instrument penelitian dalam mengukur apa yang seharusnya diukur. Sedangkan uji realibilitas untuk mengukur konsistensi alat ukur dalam mengukur konsistensi responden menjawab pertanyaan kuesioner (Hartono, 2011). *Loading factor* yang digunakan dalam penelitian ini lebih dari 0,7. Namun, nilai *loading factor* antara 0,5 dan 0,6 dianggap memadai. Di bawah ini merupakan tabel *outer loading* pada tahap kedua pada setiap variabel:

Tabel 1. Hasil *outer loading* tahap 2

	X <sub>1</sub>	X <sub>2</sub>	X <sub>3</sub>	X <sub>4</sub>	Y
X <sub>1.1</sub>	0,845				
X <sub>1.2</sub>	0,852				
X <sub>1.3</sub>	0,851				
X <sub>2.1</sub>		0,897			
X <sub>2.2</sub>		0,734			
X <sub>2.3</sub>		0,897			
X <sub>3.1</sub>			0,705		
X <sub>3.2</sub>			0,895		
X <sub>3.3</sub>			0,847		
X <sub>4.1</sub>				0,916	
X <sub>4.2</sub>				0,925	
X <sub>4.3</sub>				0,875	
X <sub>4.4</sub>				0,642	
Y.1					0,615
Y.2					0,892
Y.3					0,818

X<sub>1</sub>: kualitas SDM; X<sub>2</sub>: dukungan manajemen puncak; X<sub>3</sub>: kualitas data;  
X<sub>4</sub>: implementasi sistem informasi; Y: kinerja pegawai

Evaluasi selanjutnya adalah melihat dan membandingkan antara *discriminant validity* dan *square root of average variance extracted (AVE)*. Jika nilai  $\sqrt{AVE}$  lebih tinggi daripada nilai kolerasi di antara konstruk, maka *discriminant validity* yang baik tercapai. Tabel di bawah ini merupakan perbandingan *AVE* dan korelasi variabel laten:

Tabel 2. Korelasi variabel laten

	X <sub>1</sub>	X <sub>2</sub>	X <sub>3</sub>	X <sub>4</sub>	Y
X <sub>1</sub>	<b>0,849</b>				
X <sub>2</sub>	0,858	<b>0,846</b>			
X <sub>3</sub>	0,297	0,305	<b>0,820</b>		
X <sub>4</sub>	0,442	0,412	0,870	<b>0,847</b>	
Y	0,295	0,274	0,383	0,529	<b>0,784</b>

X<sub>1</sub>: kualitas SDM; X<sub>2</sub>: dukungan manajemen puncak; X<sub>3</sub>: kualitas data;  
X<sub>4</sub>: implementasi sistem informasi; Y: kinerja pegawai

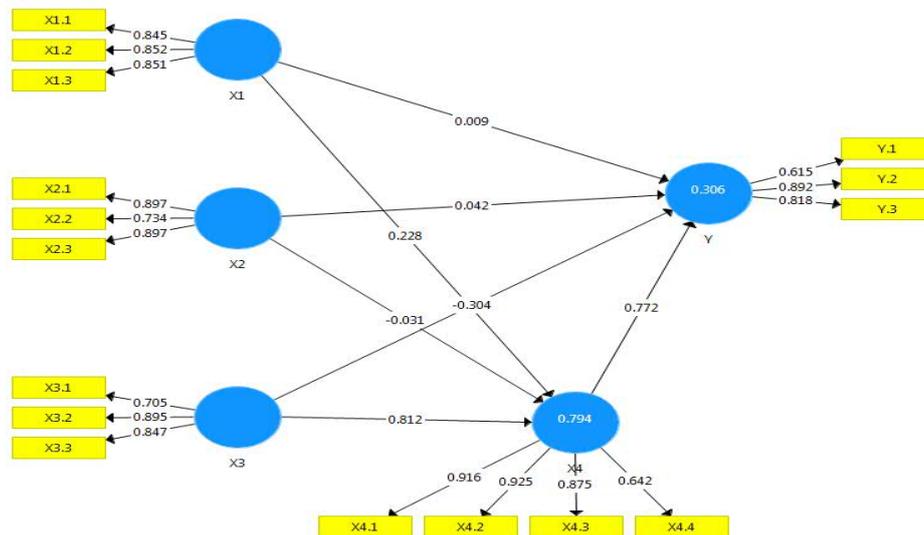
Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi alat ukur. Pada PLS, uji reliabilitas menggunakan dua metode, yaitu melalui Cronbach's *alpha* dan *composite reliability* (Hartono, 2011). Menurut Hussein (2009),

standar yang digunakan dalam uji reliabilitas untuk Cronbach's *alpha* yaitu lebih dari 0,6, sedangkan untuk *composite reliability* adalah lebih dari 0,7. Di bawah ini merupakan tabel nilai Cronbach's *alpha* dan *composite reliability* dalam penelitian ini:

**Tabel 3.** Uji reliabilitas

	<i>Cronbach's alpha</i>	<i>Composite reliability</i>	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>
X <sub>1</sub>	0,809	0,886	0,721
X <sub>2</sub>	0,803	0,883	0,716
X <sub>3</sub>	0,757	0,859	0,672
X <sub>4</sub>	0,862	0,909	0,718
Y	0,689	0,823	0,614

X<sub>1</sub>: kualitas SDM; X<sub>2</sub>: dukungan manajemen puncak; X<sub>3</sub>: kualitas data; X<sub>4</sub>: implementasi sistem informasi; Y: kinerja pegawai



**Gambar 1.** Output PLS

Pada penelitian ini, dasar yang digunakan dalam pengujian hipotesis adalah dengan melihat nilai dari *original sample*, *t-statistic* dan *p-value*. Hal ini dilakukan untuk melihat hubungan antar variabel. Di bawah ini merupakan tabel hasil perhitungan melalui *bootstrap*:

**Tabel 4.** Hasil uji hipotesis

	<i>Original sample (O)</i>	<i>t-statistic ( O/STDEV )</i>	<i>p-value</i>
X <sub>1</sub> -> X <sub>4</sub>	0,228	2,463	0,014
X <sub>1</sub> -> Y	0,185	0,916	0,360
X <sub>2</sub> -> X <sub>4</sub>	0,031	0,295	0,768
X <sub>2</sub> -> Y	0,018	0,085	0,932
X <sub>3</sub> -> X <sub>4</sub>	0,812	19,073	0,000
X <sub>3</sub> -> Y	0,323	2,291	0,022
X <sub>4</sub> -> Y	0,772	3,817	0,000

X<sub>1</sub>: kualitas SDM; X<sub>2</sub>: dukungan manajemen puncak; X<sub>3</sub>: kualitas data; X<sub>4</sub>: implementasi sistem informasi; Y: kinerja pegawai

## PEMBAHASAN

### Hipotesis 1 (kualitas SDM berpengaruh terhadap implementasi sistem informasi)

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa pengaruh kualitas SDM terhadap implementasi sistem informasi memiliki nilai *original sample* sebesar 0,228. Selanjutnya, dari hubungan dua variabel tersebut, didapatkan nilai *t-statistic* sebesar 2,463 atau lebih besar dari 1,96. Sedangkan, nilai *p-value* nya sebesar 0,014 atau lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan data statistik tersebut, maka dapat dinyatakan bahwa kualitas SDM berpengaruh signifikan terhadap implementasi sistem informasi. Artinya bahwa hipotesis pertama dalam penelitian ini diterima.

---

## **Hipotesis 2 (dukungan manajemen puncak berpengaruh terhadap implementasi sistem informasi)**

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa pengaruh dukungan manajemen puncak terhadap implementasi sistem informasi memiliki nilai *original sample* sebesar -0,031. Selanjutnya, dari hubungan dua variabel tersebut, didapatkan nilai *t-statistic* sebesar 0,295 atau lebih kecil dari 1,96. Sedangkan, nilai *P-value* nya sebesar 0,768 atau lebih besar dari 0,05. Berdasarkan data statistik tersebut, maka dapat dinyatakan bahwa dukungan manajemen puncak tidak berpengaruh signifikan terhadap implementasi sistem informasi. Artinya bahwa hipotesis kedua dalam penelitian ini ditolak.

## **Hipotesis 3 (kualitas data berpengaruh terhadap implementasi sistem informasi)**

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa pengaruh kualitas data terhadap implementasi sistem informasi memiliki nilai *original sample* sebesar 0,812. Selanjutnya, dari hubungan dua variabel tersebut, didapatkan nilai *t-statistic* sebesar 19,073 atau lebih besar dari 1,96. Sedangkan, nilai *P-value* nya sebesar 0,000 atau lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan data statistik tersebut, maka dapat dinyatakan bahwa kualitas data berpengaruh signifikan terhadap implementasi sistem informasi. Artinya bahwa hipotesis ketiga dalam penelitian ini diterima.

## **Hipotesis 4 (kualitas SDM berpengaruh terhadap kinerja pegawai)**

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa pengaruh kualitas SDM terhadap kinerja pegawai memiliki nilai *original sample* sebesar 0,185. Selanjutnya, dari hubungan dua variabel tersebut, didapatkan nilai *T-statistic* sebesar 0,916 atau lebih kecil dari 1,96. Sedangkan, nilai *p-value* nya sebesar 0,360 atau lebih besar dari 0,05. Berdasarkan data statistik tersebut, maka dapat dinyatakan bahwa kualitas SDM tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya bahwa hipotesis keempat dalam penelitian ini ditolak.

## **Hipotesis 5 (dukungan manajemen puncak berpengaruh terhadap kinerja pegawai)**

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa pengaruh dukungan manajemen puncak terhadap kinerja pegawai memiliki nilai *original sample* sebesar 0,018. Selanjutnya, dari hubungan dua variabel tersebut, didapatkan nilai *t-statistic* sebesar 0,085 atau lebih kecil dari 1,96. Sedangkan, nilai *p-value* nya sebesar 0,932 atau lebih besar dari 0,05. Berdasarkan data statistik tersebut, maka dapat dinyatakan bahwa dukungan manajemen puncak tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya bahwa hipotesis kelima dalam penelitian ini ditolak.

## **Hipotesis 6 (kualitas data berpengaruh terhadap kinerja pegawai)**

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa pengaruh kualitas data terhadap kinerja pegawai memiliki nilai *original sample* sebesar 0,323. Selanjutnya, dari hubungan dua variabel tersebut, didapatkan nilai *t-statistic* sebesar 2,291 atau lebih besar dari 1,96. Sedangkan, nilai *p-value* nya sebesar 0,022 atau lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan data statistik tersebut, maka dapat dinyatakan bahwa kualitas data berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya bahwa hipotesis keenam dalam penelitian ini diterima.

## **Hipotesis 7 (implementasi sistem informasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai)**

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa pengaruh implementasi sistem informasi terhadap kinerja pegawai memiliki nilai *original sample* sebesar 0,772. Selanjutnya, dari hubungan dua variabel tersebut, didapatkan nilai *t-statistic* sebesar 3,817 atau lebih besar dari 1,96. Sedangkan, nilai *p-value* nya sebesar 0,000 atau lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan data statistik tersebut, maka dapat dinyatakan bahwa implementasi sistem informasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya bahwa hipotesis ketujuh dalam penelitian ini diterima.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, maka didapatkan kesimpulan sebagai berikut: (1) Kualitas SDM berpengaruh signifikan terhadap implementasi sistem informasi. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat faktor kualitas SDM dalam implementasi sistem informasi pada Bank bjb cabang Ciamis. Kualitas karyawan dalam menggunakan sistem informasi. Pada implementasi sistem informasi, kualitas karyawan meliputi pengetahuan tentang sistem informasi, kemampuan dalam penggunaan sistem informasi, dan pengusahaan sistem informasi tersebut. (2) Dukungan manajemen puncak tidak berpengaruh signifikan terhadap implementasi sistem informasi. Hal ini menunjukkan bahwa implementasi sistem informasi pada Bank bjb cabang Ciamis tidak dipengaruhi oleh faktor dukungan manajemen puncak dalam penerapan sistem informasi bagi karyawan

---

---

meskipun terdapat keterkaitan dengan manajemen puncak. Namun, para karyawan dalam penerapannya tidak mengaitkan peranan manajemen puncak dalam penerapan sistem informasi. Sehingga, kesalahan-kesalahan dalam prosesnya dikarenakan karyawan yang tidak berkoordinasi dengan manajemen puncak. (3) Kualitas data berpengaruh terhadap implementasi sistem informasi. Artinya bahwa keberhasilan implementasi sistem informasi dipengaruhi oleh kualitas data yang akan diinput. Kualitas data tersebut dalam kategori baik atau buruk akan mempengaruhi penerapan sistem informasi bagi karyawan. Ketika kualitas data tersebut dalam kategori baik, maka akan mudah bagi karyawan untuk melakukan input, namun ketika kualitas data tersebut buruk, maka karyawan akan kesulitan dalam melakukan input. (4) Kualitas SDM tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai Bank bjb cabang Ciamis tidak dipengaruhi oleh faktor kualitas SDM. Artinya bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh faktor diluar kualitas SDM. Tidak berpengaruhnya kualitas SDM terhadap kinerja pegawai dapat disebabkan oleh faktor penempatan karyawan yang tidak sesuai dengan keahliannya atau latar belakang pendidikannya. (5) Dukungan manajemen puncak tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai Bank bjb cabang Ciamis tidak dipengaruhi oleh faktor dukungan dari manajemen puncak. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja para karyawan meskipun tidak mendapatkan dukungan atau perhatian dari atasan tetap bekerja sesuai dengan tugasnya masing-masing. Berdasarkan hasil tersebut, maka terdapat dua sudut pandang, yaitu ketika tidak adanya perhatian dari atasan tentang kinerja karyawan namun karyawan tetap bekerja sebagaimana mestinya merupakan sesuatu yang cukup baik karena karyawan bertanggung jawab atas tugas kerjanya. Namun di sisi lain, ketika tidak ada perhatian dari atasan tentang kinerja karyawan, maka ketika terdapat kesalahan atau kinerja karyawan yang kurang maksimal luput dari perhatian manajemen dan tidak ada koreksi dan pembenahan atas kesalahan tersebut. (6) Kualitas data berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai Bank bjb cabang Ciamis dipengaruhi oleh faktor kualitas data dalam melakukan input data. Ketika kualitas data tersebut dalam kategori baik, maka akan mempermudah kinerja pegawai. Namun, ketika kualitas data tersebut buruk, maka akan menghambat kinerja pegawai. Implementasi sistem informasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya bahwa kinerja pegawai Bank bjb cabang Ciamis dipengaruhi oleh adanya implementasi sistem informasi dalam mendukung kinerja pegawai. Dalam praktik, penerapan sistem informasi di Bank bjb cabang Ciamis akan berdampak pada hasil kerja atau kualitas kinerja pegawainya. Ketika dalam penerapan tersebut, karyawan kurang memahami sistem informasi maka kerjanya cenderung lambat dan hasilnya kurang maksimal.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afrizal, P.R. (2014). Pengaruh konflik dan stres kerja terhadap kepuasan kerja: Studi pada karyawan PT. Taspen (Persero) cabang Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 8(1), 1-10.
- Aisyah, M.F., Utami, W., Sunardi, dan Sudarsih, S. (2017). Kualitas sumber daya manusia, profesionalisme kerja, dan komitmen sebagai faktor pendukung peningkatan kinerja karyawan PDAM Kabupaten Jember. *e-Jurnal Ekonomi Bisnis dan Akuntansi*, 4(1), 131-135.
- Alfian, M.A. (2016). Analisis pengaruh faktor yang menentukan profitabilitas sektor properti, real estate, dan konstruksi bangunan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia periode 2010-2014. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 4(1).
- Alshbiel, S.O. dan Al-Awaqleh, Q.A. (2011). Factors affecting the applicability of the computerized accounting system.
- Al-Hiyari, A., Al-Mashre, M.H.H., Mat, N.K.N., dan Alekam, J.M. (2013). Factors that affect accounting information sistem implementation and accounting information quality: A survey in Universiti Utara Malaysia. *American Journal of Economics*, 3(1), 27-31.
- Arsyati, Darwanis, dan Djalil, M.A. (2008). Pengaruh kualitas sumber daya manusia dalam pengelolaan keuangan terhadap kualitas pertanggungjawaban keuangan PNPB dalam upaya meningkatkan kinerja instansi pada Universitas Syiah Kuala. *Jurnal Telaah Riset Akuntansi*, 1(1), 29-49.
- Camps, J. dan Luna-Arocas, R. (2012). Matter of learning: How human resources affect organizational performance. *British Journal of Management*, 23(1), 1-21.
- Dewi, P.A.R., Badera, D.N., dan Wirama, D.G. (2017). Dukungan manajemen puncak, kualitas sistem, dan kualitas informasi sebagai prediktor kepuasan pengguna dan implikasinya pada kinerja pegawai. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 6(6), 2529-2552.
- Grande, E.U., Estébanez, R.P., dan Colomina, C.I.M. (2011). The impact of accounting information systems (AIS) on performance measures: Empirical evidence in spanish SMEs. *The International Journal of Digital Accounting Research*, 11(17), 25-43.

- 
- Hartono, J. (2011). *Metodologi penelitian bisnis salah kaprah dan pengalaman-pengalaman* (edisi kelima). Yogyakarta: Fakultas Ekonomi dan Bisnis UGM.
- Hussein, A. (2009). The use of triangulation in social sciences research: Can qualitative and quantitative methods be combined?. *Journal of Comparative Social Work*, 4(1).
- Prawirosentono, S. (2008). *Kebijakan kinerja karyawan*. Yogyakarta: BPF.
- Rahayu, S.K. (2012). The factors that support the implementation of accounting information sistem: A survey in Bandung and Jakarta's taxpayer offices. *Journal of Global Management*, 4(1), 25-52.
- Riawan. (2016). Pengaruh kualitas sumber daya manusia dan kualitas anggaran terhadap kinerja keuangan daerah yang dimoderasi dengan SIMDA pada SKPD Kabupaten Buton Utara. *Jurnal Ekonomi & Studi Pembangunan*, 8(1), 50-60.
- Salehi, M., Rostami, V., dan Mogadam, A. (2010). Usefulness of accounting information sistem in emerging economy: Empirical evidence of Iran. *International Journal of Economics and Finance*, 2(2).
- Widyaningrum, M.E. (2011). Influence of motivation and culture on organizational commitment and performance employee of medical services. *Academic Research International*, 1(3), 228-235.
- Widyasari, H. Dan Suardikha, I.M.S. (2015). Pengaruh kemampuan teknik pemakai, efektivitas SIA, dukungan manajemen puncak, lingkungan kerja fisik pada kinerja individual. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 11(3), 678-697.
- Wirawan. (2009). *Evaluasi kinerja sumber daya manusia teori aplikasi dan penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.