

PENGARUH KEMAMPUAN TEKNIK PEMAKAI SIA, PARTISIPASI MANAJEMEN, INSENTIF, FAKTOR DEMOGRAFI PADA KINERJA INDIVIDU

Ni Made Utari Sintia Dewi¹
I Made Sadha Suardikha²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia
e-mail: sintiadewi998@rocketmail.com / telp: +6287860347476

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kemampuan teknik pemakai sistem informasi akuntansi, partisipasi manajemen, insentif dan faktor demografi terhadap kinerja individu. Penelitian ini dilakukan pada LPD di kota Denpasar. Teknik penentuan sampel yang digunakan adalah *simple random sampling*, sehingga di dapat 67 sampel karyawan. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan kemampuan teknik pemakai sistem informasi akuntansi, partisipasi manajemen, insentif, faktor jenis kelamin, faktor pengalaman berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja individu. Sedangkan faktor umur menunjukkan bahwa umur karyawan tua dan muda tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja individu, dan pendidikan yang tinggi dan rendah tidak berpengaruh terhadap kinerja individu.

Kata kunci: kinerja individu, kemampuan teknik pemakai SIA, partisipasi manajemen, insentif, faktor demografi

ABSTRACT

This study aimed to determine the impact of the ability of users of accounting information systems engineering, management participation, incentives and demographic factors on the performance of the individual. This research was conducted at the LPD in the city of Denpasar. Sampling technique used was simple random sampling, resulting in 67 samples can employees. Data were analyzed using multiple linear regression analysis. Data is collected using a questionnaire. The results show the ability of users of accounting information systems engineering, management participation, incentives, gender factor, factor experience positive and significant impact on the performance of the individual. While the age factor shows that the age old and young employees do not significantly affect the performance of the individual, and the high and low education has no effect on the performance of individual.

Keywords: individual performance, the ability of users SIA engineering, management participation, incentives, demographic factors

PENDAHULUAN

Kinerja individu adalah pengharapan atas hasil pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan. Kinerja dikatakan baik jika individu mampu menyelesaikan dan melaksanakan tugasnya dengan baik. Individu diharapkan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan bantuan teknologi, sehingga tugas yang dikerjakan dapat diselesaikan dengan lebih baik (Alannita, 2014).

Grande (2011) menyatakan sistem informasi akuntansi (SIA) adalah alat yang termasuk kedalam bidang teknologi informasi (TI), untuk membantu pengolahan dan pengendalian topik yang terkait pada keuangan perusahaan. Ismail (2009) berpendapat dorongan manajemen kepada pengguna bertujuan untuk membangun sikap positif terhadap sistem informasi akuntansi. Menurut Nopalia (2012) untuk mengambil keputusan yang lebih baik dalam rangka mencapai tujuan perusahaan, maka manajemen harus berpedoman pada informasi akuntansi.

Insentif merupakan uang di luar gaji yang ditawarkan kepada karyawan untuk melaksanakan kerja dengan baik (Handoko 2006:176). Pemberian insentif terhadap karyawan merupakan upaya untuk bekerja lebih baik dan maksimal. Insentif sebagai imbalan atas prestasi, semakin tinggi prestasi karyawan maka seharusnya perusahaan juga memberikan imbalan lebih kepada karyawannya.

LPD merupakan bagian dari Desa Adat di Bali yang dapat digunakan masyarakat untuk menyimpan dana dan menyalurkan kredit yang disesuaikan dengan ketentuan dan peraturan daerah tingkat I Bali (Arnaya 2013). Kerugian terjadi akibat kinerja operasional sistem yang kurang memadai timbulnya kesalahan dan ketidak beresan, pengambilan keputusan yang salah dan terlambat serta berkurangnya kepercayaan nasabah. Kinerja operasional sistem kurang memadai karena kurangnya informasi spesifik tentang tabungan, deposito, dan pinjaman yang

diperlukan oleh pengurus, adanya kesalahan dan tidak lengkapannya isi laporan yang dihasilkan, adanya kesalahan dan tidak lengkapannya pemasukan dan pemrosesan data, kurangnya pengamanan terhadap informasi yang dihasilkan, kurangnya pengawasan terhadap pelaksanaan pemusnahan laporan sudah tidak digunakan.

Efisiensi dan efektivitas dalam pengambilan keputusan pada perusahaan dipengaruhi oleh sistem informasi akuntansi untuk memperoleh keunggulan kompetitif bagi perusahaan (Edison *et al.*, 2012). Salehi *et al.* (2011) kendala dalam pelaksanaan sistem informasi akuntansi adalah kurangnya dukungan dari manajer.

Sistem Informasi dengan basis komputer adalah memproses transaksi keuangan dan transaksi non-keuangan dan dukungan tugas keputusan dalam konteks koordinasi dan pengendalian kegiatan organisasi dilakukan dengan bantuan komputer. Sistem informasi berbasis komputer memiliki lima komponen yaitu input, proses, penyimpanan, output dan pengendalian internal dan berlaku di bawah kondisi kepastian, risiko dan ketidakpastian (Mollanazari and Abdolkarimi, 2012).

Perkembangan perubahan methapora karyawan disebabkan oleh kemampuan menggunakan komputer serta dalam memandang dan berinteraksi dengan komputer. Penggeseran karyawan dari yang disebut sebagai *user* menjadi *end user computing*. kemampuan karyawan pada lingkungan sistem informasi yang diterapkan pada perusahaan akan mempengaruhi penerapan sistem informasi (Kustono, 2011).

Tujuan partisipasi manajemen adalah untuk meningkatkan kinerja dan perilaku karyawan. Pengendalian manajemen adalah manajer berperan untuk mempengaruhi karyawan untuk mengimplementasikan strategi, pengendalian manajemen merupakan perilaku interaksi antara karyawan dengan manajer (Lesmana, 2011).

Insentif adalah penghargaan dalam bentuk material atau non material yang diberikan oleh pimpinan organisasi perusahaan kepada karyawan dengan tujuan supaya karyawan bekerja dengan motivasi tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan perusahaan, pemberian insentif adalah pemberian uang diluar gaji sebagai pengakuan perusahaan terhadap prestasi kerja dan kontribusi karyawannya (Verbeeten, 2008).

Faktor demografi dalam menggunakan komputer akan mempengaruhi keahlian seseorang dalam menggunakan komputer. Faktor demografi jenis kelamin berpengaruh pada keahlian dalam menggunakan komputer, yaitu bahwa pria cenderung mempunyai keahlian komputer yang lebih baik daripada wanita dalam pekerjaannya. Pendidikan berpengaruh terhadap keahlian menggunakan komputer. Pengalaman mempunyai pengaruh terhadap penggunaan *Personel Computer* (PC) mereka yang mempunyai pengalaman menunjukkan keahlian lebih tinggi daripada orang yang tidak mempunyai pengalaman (Rifa dan Gudono (1999) dalam Prasetya, 2010).

Setiap karyawan memiliki tingkat pendidikan berbeda sehingga perlu mendapatkan pendidikan formal maupun non formal. Kinerja suatu individu dipengaruhi oleh pengalaman individu tersebut, karena semakin lama pengalaman kerja yang dimiliki maka seseorang akan memiliki tingkat keahlian yang lebih baik dalam bidangnya (Dwijyanthi, 2013).

Dengan demikian, dapat ditarik hipotesis berdasarkan teori yang telah diulas sebelumnya, adalah:

H₁: Kemampuan Teknik Pemakai Sistem Informasi Akuntansi berpengaruh positif terhadap kinerja individu.

H₂: Partisipasi Manajemen berpengaruh positif terhadap kinerja individu.

H₃: Insentif berpengaruh positif terhadap kinerja individu.

H₄: Faktor demografi berpengaruh positif terhadap kinerja individu.

METODE PENELITIAN

Pendekatan yang digunakan adalah kualitatif bersifat asosiatif, dimana menggunakan LPD di Kota Denpasar sebagai tempat penelitian. Sumber data yang digunakan diperoleh dengan kuesioner dan wawancara. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja menggunakan sistem informasi akuntansi yang berjumlah 202 karyawan. Sampel ditentukan dengan menggunakan metode *simple random sampling*, pengambilan sampel secara acak ini tanpa memperhatikan strata dalam populasi. Penggunaan rumus *slovin* pada penelitian ini digunakan untuk menentukan ukuran sampel dari populasi yang diketahui jumlahnya sebanyak 202. Tingkat presisi yang ditetapkan untuk menentukan sampel adalah 10%. Alasan peneliti menggunakan tingkat presisi 10% karena jumlah populasi kurang dari 1000. Berdasarkan hasil perhitungan sampel berjumlah 67 orang yang menggunakan sistem informasi akuntansi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Rincian pengiriman kuesioner secara umum menyajikan kuesioner yang disebarkan, kuesioner yang kembali, kuesioner yang digugurkan, dan kuesioner yang digunakan. Rincian pengembalian kuesioner dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1.
Rincian Pengiriman dan Pengembalian Kuesioner

KETERANGAN	JUMLAH	PERSENTASE
Kuesioner yang disebarkan	67	100%
Kuesioner yang tidak kembali	2	2,985%
Kuesioner yang dikembalikan	65	97,015%
Kuesioner yang digugurkan	0	0
(tidak lengkap pengisiannya)	0	0
Kuesioner yang digunakan	0	97,015%

Sumber: Data Primer Diolah, 2014

Suatu instrumen dikatakan valid jika korelasi antara skor faktor dengan skor total bernilai positif dan nilainya lebih besar dari 0,30 ($r > 0,3$). Hasil uji validitas dapat ditunjukkan pada Tabel 2.

Tabel 2.
Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Item Pertanyaan	Korelasi Item Total	Keterangan
1	X1	X _{1,1}	0,621	Valid
		X _{1,2}	0,452	Valid
		X _{1,3}	0,498	Valid
		X _{1,4}	0,368	Valid
		X _{1,5}	0,459	Valid
		X _{1,6}	0,551	Valid
		X _{1,7}	0,725	Valid
		X _{1,8}	0,605	Valid
	X2	X _{2,1}	0,563	Valid
		X _{2,2}	0,557	Valid
		X _{2,3}	0,529	Valid
		X _{2,4}	0,568	Valid
		X _{2,5}	0,620	Valid
	X3	X _{3,1}	0,635	Valid
		X _{3,2}	0,609	Valid
		X _{3,3}	0,465	Valid
		X _{3,4}	0,490	Valid
		X _{3,5}	0,430	Valid
		X _{3,6}	0,438	Valid
	Y	Y _{1,1}	0,623	Valid
		Y _{1,2}	0,491	Valid
		Y _{1,3}	0,688	Valid
		Y _{1,4}	0,430	Valid
		Y _{1,5}	0,614	Valid
		Y _{1,6}	0,574	Valid
		Y _{1,7}	0,531	Valid
		Y _{1,8}	0,394	Valid
		Y _{1,9}	0,548	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, (2014)

Uji validitas menunjukkan bahwa semua korelasi antara skor faktor dengan skor total bernilai positif dan nilainya lebih besar dari 0,30 ($r > 0,3$). Sehingga semua pertanyaan dianggap mampu mengukur objek secara valid dan konsisten.

Suatu instrumen dikatakan reliabel, jika instrumen tersebut memiliki nilai *Alpha Cronbach* lebih dari 0,60. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3.
Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
X1	0,721	Reliabel
X2	0,713	Reliabel
X3	0,689	Reliabel
Y	0,728	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah, (2014)

Uji realibilitas menunjukkan bahwa keempat instrumen penelitian yaitu variabel kemampuan teknik pemakai sistem informasi akuntansi, partisipasi manajemen, insentif dan kinerja individu menunjukkan angka lebih dari 0,60. Hasil tersebut berarti bahwa instrument dapat digunakan untuk melakukan penelitian karena reliabel.

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah residual dari model regresi yang dibuat berdistribusi normal atau tidak. Untuk menguji apakah data yang digunakan normal atau tidak dapat dilakukan dengan menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov*. Apabila koefisien *Asymp. Sig. (2-tailed)* lebih besar dari 0,05 maka data tersebut dikatakan berdistribusi normal. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada Tabel 4.

Tabel 4.
Hasil Uji Normalitas

	<i>Unstandardized Residual</i>
N	65
<i>Kolmogorov-Smirnov Z</i>	1,086
<i>Asymp.Sig. (2-tailed)</i>	0,189

Sumber: Data Primer Diolah, (2014)

Berdasarkan uji normalitas menunjukkan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,189. Hasil tersebut berarti bahwa model regresi lolos uji normalitas karena 0,189 lebih besar dari nilai *alpha* 0,05.

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Adanya multikolonieritas dapat dilihat dari nilai *tolerance* atau *variance inflation factor* (VIF). Jika nilai *tolerance* lebih dari 10% atau VIF kurang dari 10, maka dikatakan tidak ada multikolonieritas. Hasil uji multikolonieritas dapat dilihat pada Tabel 5.

Tabel 5.
Hasil Uji Multikolonieritas

Variabel	<i>Tolerance</i>	VIF
X1	0,672	1,489
X2	0,609	1,643
X3	0,713	1,402
X4 (umur)	0,919	1,088
X4 (jenis kelamin)	0,935	1,070
X4 (pendidikan)	0,856	1,169
X4 (pengalaman)	0,914	1,094

Sumber: Data primer diolah, 2014

Berdasarkan hasil uji multikolonieritas menunjukkan nilai *tolerance* dan VIF dari variabel kemampuan teknik pemakai SIA, partisipasi manajemen, insentif dan faktor demografi. Nilai tersebut menunjukkan bahwa nilai *tolerance* untuk setiap variabel lebih besar dari 10% dan nilai VIF lebih kecil dari 10 yang berarti model persamaan regresi bebas dari multikolonieritas.

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain yang dilakukan dengan uji *Glejser*. Jika tidak ada satu pun variabel bebas yang berpengaruh signifikan terhadap nilai

absolute residual atau nilai signifikansinya di atas 0,05 maka tidak mengandung gejala heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada Tabel 6.

Tabel 6.
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-0,160	2,878		-0,056	0,956
X1	-0,012	0,081	-0,023	-0,154	0,878
X2	0,097	0,139	0,115	0,694	0,491
X3	-0,015	0,115	-0,020	-0,130	0,897
X4 (umur)	0,018	0,034	0,089	0,521	0,604
X4 (jenis kelamin)	-0,469	0,460	-0,136	-1,020	0,312
X4 (pendidikan)	0,522	0,295	0,266	1,768	0,082
X4 (pengalaman)	-0,017	0,039	-0,070	-0,444	0,659

Sumber: Data primer diolah, 2014

Berdasarkan uji heteroskedastisitas menunjukkan nilai Sig. lebih besar dari 0,05 sehingga model yang dibuat bebas dari heterokedastisitas.

Analisis regresi linier berganda dipergunakan untuk mengetahui ketergantungan satu variabel terikat hanya pada satu variabel bebas dengan atau tanpa variabel moderator. Serta untuk mengetahui ketergantungan satu variabel terikat pada variabel-variabel bebas. Hasil uji regresi linier berganda dapat dilihat pada Tabel 7.

Nilai Adjusted R squared sebesar 0,374 atau 37,4% artinya besarnya kemampuan variasi kemampuan teknik pemakai sistem informasi akuntansi, partisipasi manajemen, insentif dan

faktor demografi (umur, jenis kelamin, pendidikan dan pengalaman) menjelaskan variabel kinerja individu 37,4% sedangkan sisanya 62,6% dijelaskan oleh faktor lain.

Tabel 7.
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-0,017	4,644		-0,004	0,997
X1	0,338	0,128	0,317	2,629	0,011
X2	0,306	0,212	0,183	1,443	0,004
X3	0,376	0,174	0,252	2,157	0,035
X4 (umur)	0,004	0,041	0,011	0,107	0,915
X4 (jenis kelamin)	1,645	0,696	0,242	2,362	0,022
X4 (pendidikan)	0,039	0,419	0,010	0,092	0,927
X4 (pengalaman)	0,049	0,051	0,098	0,944	0,009
R Square = 0,443					
Adjusted R Square = 0,374					
F Statistik = 6,471					
Signifikansi = 0,000					

Sumber : Data primer diolah, 2014

Hasil Uji Anova menunjukkan signifikansi nilai F hitung sebesar $0,000 < 0,05$. Sehingga model yang digunakan pada penelitian ini adalah layak untuk uji t statistik yang menguji variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen.

Tabel 7 menunjukkan hasil signifikansi sebesar $0,011 < 0,05$, hasil tersebut berarti kemampuan teknik pemakai sistem informasi akuntansi secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja individu pada LPD di kota Denpasar. Penelitian ini sejalan dengan Alannita

(2014) kemampuan teknik pemakai sistem informasi akuntansi secara positif berpengaruh terhadap kinerja individu unit simpan pinjam koperasi di Kabupaten Gianyar. Menurut Pratama (2013) keahlian pemakai komputer berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian Harrison dan Reiner (1992) yang menyatakan bahwa keahlian pemakai komputer dapat meningkatkan kinerja individual.

Tabel 7 menunjukkan hasil signifikansi sebesar $0,004 < 0,05$, hasil tersebut berarti partisipasi manajemen secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja individu pada LPD di kota Denpasar. Penelitian ini sejalan dengan Alannita (2014) partisipasi manajemen secara positif berpengaruh pada kinerja individu unit simpan pinjam koperasi di Kabupaten Gianyar. Hajiha dan Azizi (2011) menyatakan dukungan dari manajemen merupakan faktor efektif yang berpengaruh terhadap kinerja.

Tabel 7 menunjukkan hasil signifikansi sebesar $0,035 < 0,05$, hasil tersebut berarti insentif secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja individu pada LPD di kota Denpasar. Penelitian ini sejalan dengan Dwijayathi (2013) insentif secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja individu dalam pemakaian sistem informasi akuntansi pada SKPD Dispenda Pemerintah Kota Denpasar. Menurut Mazura (2012) pengaruh insentif terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada badan kepegawaian daerah kabupaten bengkalis berpengaruh positif dan signifikan.

Tabel 7 menunjukkan hasil signifikansi sebesar $0,915 > 0,05$, hasil tersebut berarti faktor demografi (umur) secara positif berpengaruh signifikan terhadap kinerja individu pada LPD di kota Denpasar. Penelitian ini sejalan dengan Prasetya (2010) faktor umur mempunyai koefisien bertanda positif tetapi tidak signifikan sehingga dapat diartikan umur karyawan yang tua dengan yang muda sama tidak memiliki pengaruh berbeda terhadap kinerja individu karyawan PT

Indomarco Adi Prima. Menurut Rifa dan Gudono (1999) meneliti tentang keahlian dalam menggunakan komputer pada pegawai sektor perbankan. Hasil penelitian menunjukkan umur berpengaruh negatif terhadap keahlian dalam menggunakan komputer yang berdampak terhadap kinerja individu.

Tabel 7 menunjukkan hasil signifikansi sebesar $0,022 < 0,05$ hasil tersebut berarti faktor demografi (jenis kelamin) secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja individu pada LPD di kota Denpasar. Penelitian ini memperkuat hasil penelitian Oktariani (2004) yang menunjukkan bahwa jenis kelamin berpengaruh positif terhadap keahlian dalam menggunakan komputer namun sampel pada penelitian tersebut adalah pada akuntan pendidik dan mahasiswa akuntansi. Menurut Rifa dan Gudono (1999) yang melakukan penelitian mengenai keahlian dalam menggunakan komputer terhadap karyawan perbankan. Hasil penelitian tersebut menyebutkan karyawan pria tingkat keahlian menggunakan komputer lebih tinggi daripada wanita.

Tabel 7 menunjukkan hasil signifikansi sebesar $0,927 > 0,05$, hal ini berarti faktor demografi (pendidikan) secara positif berpengaruh namun tidak signifikan terhadap kinerja individu pada LPD di kota Denpasar. Penelitian ini sejalan dengan Prasetya (2010) faktor pendidikan mempunyai koefisien bertanda negatif tidak signifikan, sehingga dapat diartikan pendidikan akan berpengaruh secara negatif terhadap tingkat kinerja yang dihasilkan karyawan PT Indomarco Adi Prima. Menurut Rifa dan Gudono (1999) dalam Prasetya (2010) menunjukkan hasil yang berbeda dengan penelitian lainnya yang menunjukkan bahwa pendidikan tidak mempunyai hubungan dengan keahlian menggunakan komputer yang berdampak terhadap kinerja individu.

Tabel 7 menunjukkan hasil signifikansi sebesar $0,009 < 0,05$, sehingga hasilnya adalah faktor demografi (pengalaman) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja individu pada LPD di kota Denpasar. Penelitian ini sejalan dengan Prasetya (2010) faktor pengalaman mempunyai koefisien bertanda positif dan signifikan, sehingga dapat diartikan pengalaman akan berpengaruh secara positif terhadap kinerja yang dihasilkan oleh karyawan PT Indomarco Adi Prima. Menurut Aprilia (2005) menyatakan pengalaman mempunyai tingkat keahlian lebih tinggi dalam menggunakan komputer daripada karyawan yang kurang pengalaman.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan yang didapat adalah kemampuan teknik pemakai sistem informasi akuntansi, partisipasi manajemen, insentif, faktor jenis kelamin, faktor pengalaman secara positif berpengaruh signifikan terhadap kinerja individu. Namun, faktor umur dan faktor pendidikan secara positif berpengaruh namun tidak signifikan terhadap kinerja individu.

Bagi perusahaan jika ingin merekrut karyawan disarankan lebih memperhatikan latar belakang calon karyawan tersebut. Faktor pendidikan adalah hal yang paling penting dan harus disesuaikan dengan bidang pekerjaannya. Dilihat dari faktor umur sebaiknya perusahaan merekrut calon karyawan yang berumur produktif.

Penelitian selanjutnya disarankan agar menambah variabel lain yang mempengaruhi kinerja individu dan penelitian selanjutnya bisa dilakukan pada lokasi yang berbeda dengan jenis perusahaan yang berbeda. Peneliti selanjutnya bisa mengganti metodologi penelitian dengan metode yang berbeda.

REFERENSI

- Alannita. 2014. Pengaruh Kecanggihan Teknologi Informasi, Partisipasi Manajemen, Dan Kemampuan Teknik Pemakai Sistem Informasi Akuntansi Pada Kinerja Individu. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*. 6 (1): h: 33-45.
- Aprilia, Kristina. 2005. Pengaruh Faktor-Faktor Individual Dalam Penggunaan Sistem Informasi Berbasis Komputer Terhadap Kinerja Karyawan. Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Sebelas Maret. Surakarta.
- Arnaya N. 2013. *29 Tahun LPD Bali*. Denpasar.
- Dwijayanthi, Diah Maha. 2013. Pengaruh Insentif, Tingkat Pendidikan, Pelatihan Dan Pengalaman Kerja Pada Kinerja Individu Pengguna Sistem Informasi Akuntansi Skpd Dispenda Kota Denpasar. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*. 4 (2): h: 332-344.
- Edison, G., Manuere, F., Joseph, M., and Gutu, K. 2012. Evaluation of Factors Influencing Adoption of Accounting Information System by Small to Medium Enterprises in Chinhoyi. *Journal of Contemporary Research in Bussiness*, 4 (6), pp: 1126-1141.
- Grande, Elena Urquia. 2011. The Impact of Accounting Information Systems (AIS) on Performance measures: Empirical evidence in Spanish SMEs1. *Journal International of Digital Accounting Research*. 11 (2): h: 25-43.
- Hajiha, Z and Azizi, Z. A. P. 2011. Effective Factors on Alignment of Accounting Information Systems in Manufacturing Companies: Evidence from Iran. *Journal Information Management and Business Review*. 3 (3): h: 158-170.
- Hajiha, Z and Azizi, Z. A. P. 2011. Effective Factors on Alignment of Accounting Information Systems in Manufacturing Companies: Evidence from Iran. *Journal Information Management and Business Review*. 3 (3): h: 158-170.
- Handoko T. Hani. 2002. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi II. Cetakan Keempat Belas. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Harrison, A.W., and Rainer, K.R. 1992. The Influence of Individual Differences On Skill in End-User Computing. *Journal of Management Information Systems*. 9(1).
- Ismail, N. A, and King Malcolm. 2007. Factors Influencing The Alignment of Accounting Information Systems in Small and Medium Sized Malaysian Manufacturing Firms. *Journal of Information Systems and Small Business*, 1(1): h:1-20.
- Mayangsari, Lia. 2013. Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Di Departemen Penjualan Pt. Pusri. *Skripsi Kementerian Pendidikan Dan Kebudayaan Universitas Sriwijaya Fakultas Ekonomi*.

- Mazura, Mujiono, dan Rosmida. 2012. Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Studi Kasus Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bengkalis). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Politeknik Negeri Bengkalis*. 1 (1): h: 19-27.
- Oktariani. 2004. Pengaruh Faktor Demografi dan *Personality* Terhadap Keahlian Menggunakan Komputer (Studi Kasus Pada Mahasiswa dan Akuntan Pendidik. Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Sebelas Maret. Surakarta.
- Prasetya, Heri. 2010. Pengaruh Faktor Demografi, Personality Dan Stres Kerja Dalam Penggunaan Sistem Informasi Berbasis Komputer Terhadap Kinerja Karyawan. *Skripsi* Fakultas Ekonomi Universitas Sebelas Maret.
- Pratama, Aditya Puja. 2013. Keahlian Pemakai Komputer Dan Kenyamanan Fisik Dan Tingkat Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*. 5 (2): h: 361-381.
- Salehi and Adipour. 2011. Develop A Study Of Barriers To The Implementation Of The Accounting Information System The Case Of Companies Listed Teheran Stock Exchange.
- Verbeeten, Frank H.M. 2008. Performance management practices in public sector organizations: impact on performance, Accounting, Auditing & Accountability. *Journal*. 21 (3): h:427-454.