

PENGARUH FAKTOR-FAKTOR KINERJA INDIVIDUAL KARYAWAN TERHADAP EFEKTIVITAS PENGGUNAAN SISTEM INFORMASI AKUNTANSI

Tiksnayana Vipraprastha¹
Maria M.Ratna Sari²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia
e-mail: tiksnayana@gmail.com

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

ABSTRAK

Faktor yang mempengaruhi kinerja individual karyawan sangat erat hubungannya dengan pengalaman kerja, pelatihan, tingkat pendidikan, dan insentif. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja, pelatihan, tingkat pendidikan dan insentif terhadap efektivitas penggunaan sistem informasi akuntansi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada kantor cabang PT. Bank Negara Indonesia (persero) Tbk. di Kabupaten Badung, Provinsi Bali. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 51 responden dengan metode *purposive sampling*. Metode pengumpulan data menggunakan (1) wawancara (2) kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil analisis dan pengujian hipotesis dapat diambil kesimpulan bahwa variabel (1) pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap efektivitas penggunaan sistem informasi akuntansi, (2) pelatihan berpengaruh positif terhadap efektivitas penggunaan sistem informasi akuntansi, (3) tingkat pendidikan berpengaruh positif terhadap efektivitas penggunaan sistem informasi akuntansi, (4) insentif berpengaruh positif terhadap efektivitas penggunaan sistem informasi akuntansi.

Kata kunci: Efektivitas Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi, Pengalaman Kerja, Pelatihan, Tingkat Pendidikan, Insentif

ABSTRACT

Factors that affect the individual employee's performance is closely related to work experience, training, education, and incentives. The aim of this study was to determine the effect of work experience, training, education and incentives on the effectiveness of the use of accounting information systems. The population in this study were all employees of the branch office of PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. in Badung, Bali Province. The samples used were 51 respondents with purposive sampling method. Methods of data collection using (1) interview (2) questionnaire. The analysis technique used is multiple linear regression analysis. Based on the analysis and hypothesis testing can be concluded that the variables (1) work experience positive effect on the effectiveness of the use of accounting information systems, (2) training has positive influence on the effectiveness of the use of accounting information systems, (3) the level of education has positive influence on the effectiveness of the use of information systems accounting, (4) incentive positive influence on the effectiveness of the use of accounting information systems.

Keywords: Effectiveness Using Accounting Information Systems, Work Experience, Training, Education Level, Incentives

PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi yang diiringi dengan perkembangan sistem informasi berbasis teknologi mengalami kemajuan dan perkembangan yang sangat pesat. Kondisi lingkungan yang penuh dengan ketidakpastian mutlak diperlukan sistem informasi yang tepat, andal dan akurat. Suatu perusahaan yang unggul harus memiliki kualitas sistem informasi yang baik (Soudani, 2012). Sarana untuk meningkatkan kinerja perusahaan dan bisnis harus memiliki sistem teknologi informasi yang baik (Baig *and* Gururajan, 2011).

Sistem teknologi informasi khususnya teknologi komputer mampu memperbaiki kinerja individual dalam suatu organisasi (Salehi, 2010). Penggunaan teknologi informasi memberikan manfaat yang sangat besar dalam suatu organisasi dan wajib dimanfaatkan serta menjadi kebutuhan yang sangat mutlak.

Standar kerja yang telah ditetapkan oleh organisasi mengacu pada kinerja individual karyawan. Kinerja individual yang tinggi dapat meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Bailey dan Pearson (2008) menyatakan kinerja individual berhubungan erat dengan tingkat imbalan dan kepuasan kerja yang dipengaruhi oleh keterampilan, kemampuan dan sifat-sifat individu itu sendiri.

Sutormeister (1999) mengemukakan bahwa kinerja individual dapat dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu faktor kemampuan dan faktor motivasi. Faktor kemampuan dinilai dari pengetahuan yang dilihat dari pendidikan, pengalaman, latihan, dan minat serta faktor keterampilan yang dilihat dari kecakapan dan kepribadian. Sedangkan faktor motivasi dinilai dari kondisi sosial, fisiologis

(persepsi) dan egoistis (sifat egois). Robbins (2006:213) menambahkan motivasi merupakan proses yang ikut menentukan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran. Motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan didukung dengan pemberian insentif yang cukup memuaskan.

Teknologi sistem informasi diselenggarakan dalam suatu perusahaan untuk mempermudah individu dalam menyelesaikan tugasnya. Kemudahan suatu sistem dan pemanfaatan dalam pengelolaan sistem tersebut oleh pemakai sistem merupakan penentu dari keberhasilan suatu sistem yang dimiliki suatu perusahaan. Sistem informasi akuntansi dalam suatu perusahaan menjadi sarana penting guna mempercepat kinerja karyawan dalam perusahaan serta meningkatkan kinerja karyawan dengan menyediakan informasi akuntansi dan keuangan (Alsarayreh *et al.* 2011). Semakin luas dan kompleksnya aktivitas perekonomian akan mendorong setiap perusahaan untuk mampu mengelola aktivitas perekonomiannya dengan baik. Teknologi informasi memainkan peran kunci dalam bisnis modern terutama dalam kaitannya dengan fungsi akuntansi (Efendi *et.al.* 2006).

Radityo (2007) menyatakan sistem informasi merupakan seperangkat komponen yang saling berhubungan mempunyai fungsi mengumpulkan, memproses, menyimpan, dan mendistribusikan informasi untuk mendukung pembuatan keputusan dan pengawasan dalam organisasi. Holmes (1988) Model kesuksesan sistem informasi banyak dikembangkan. Model De Lone dan Mc Lean (1992) melakukan penelitian yang mendalam terhadap literatur mengenai kesuksesan sistem informasi.

Menurut Heuer dan Travers (2010:42) dengan penggunaan perangkat elektronik dalam akuntansi maka perusahaan dapat melakukan penghematan sumber daya. Sistem Informasi Akuntansi (SIA) merupakan modal dalam suatu organisasi yang berguna dalam menyiapkan informasi keuangan dan juga informasi yang diperoleh dari kegiatan pengumpulan dan pengelolaan transaksi (Baridwan, 2009). Dey (2007) menyatakan SIA merupakan suatu struktur dalam suatu entitas, seperti perusahaan bisnis, yang mempekerjakan sumber daya fisik dan komponen lainnya untuk mengubah data ekonomi menjadi informasi akuntansi, dengan tujuan memenuhi kebutuhan informasi dari berbagai pengguna informasi. Jadi sumber daya manusia pada perusahaan memiliki hubungan yang sangat erat dalam keberhasilan penggunaan teknologi dan sistem informasi pada perusahaan tersebut.

Peningkatan kinerja individu akan lebih baik apabila ada kecocokan antara tugas yang sedang dikerjakan dengan teknologi yang diterapkan (Goodhue, 1995). Rahmawati (2008) menyatakan peningkatan kinerja individu karyawan di dalam melaksanakan tugas memiliki hubungan yang sangat erat antara kesesuaian tugas dengan kemampuan individual dalam menggunakan sistem teknologi informasi. Alannita dan Suaryana (2014) mengatakan pemakai sistem informasi akuntansi dituntut untuk memiliki kemampuan yang baik dalam mengoperasikan sistem sehingga dalam kegiatan operasional dan transaksi keuangan seorang pemakai sistem dapat bekerja dengan baik sehingga akan meningkatkan kinerja individual. Pemakai sistem teknologi informasi dalam suatu perusahaan akan berhasil

tergantung pada pemanfaatan, pengelolaan sistem dan kemudahan dalam penggunaan sistem tersebut (Edison, 2012).

Hasil penelitian Dewi (2011) mendapatkan bahwa tingkat pendidikan, pelatihan dan pengalaman kerja memberikan pengaruh positif pada efektivitas sistem informasi akuntansi. Begitu pula dengan penelitian Ceacilia (2012) mendapat bahwa pelatihan dan tingkat pendidikan berpengaruh positif terhadap kinerja sistem informasi akuntansi. Berbeda dengan hasil penelitian Komara (2005) mendapatkan bahwa program pendidikan dan pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja sistem informasi. Demikian juga penelitian Rasmadi (2011) bahwa program pelatihan dan pendidikan pemakai sistem informasi akuntansi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja sistem informasi akuntansi.

Berdasarkan beberapa hasil penelitian sebelumnya terdapat hasil yang tidak konsisten, sehingga menyebabkan ketertarikan untuk meneliti lebih lanjut mengenai pengaruh kinerja individual karyawan terhadap efektivitas penggunaan sistem informasi akuntansi. Objek penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah faktor-faktor kinerja individu karyawan yang mempengaruhi efektivitas penggunaan sistem informasi akuntansi. Dimana peneliti memfokuskan untuk menggunakan objek penelitian yaitu tingkat pendidikan, pelatihan, pengalaman kerja dan insentif.

Penelitian ini menggunakan Pengalaman Kerja, Pelatihan, Tingkat Pendidikan, dan Insentif sebagai variabel bebas, Efektivitas penggunaan Sistem Informasi Akuntansi sebagai variabel terikat. Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu apakah pengalaman kerja,

pelatihan, tingkat pendidikan, dan insentif berpengaruh positif terhadap efektivitas penggunaan sistem informasi akuntansi?. Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah 1) Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja, pelatihan, tingkat pendidikan dan insentif terhadap efektivitas penggunaan sistem informasi akuntansi.

Iranto (2012) menyatakan bahwa *Theory of Reasoned Action* (TRA) atau teori tindakan bersama atau sering dikenal dengan teori tindakan beralasan yang dikembangkan oleh Ajen dan Fishbein (1980). TRA adalah suatu teori yang berhubungan dengan sikap dan perilaku individu dalam melaksanakan kegiatan. Secara singkat, praktik atau perilaku TRA dipengaruhi oleh niat, sedangkan niat dipengaruhi oleh sikap dan norma subyektif.

Jogiyanto (2007) dalam Iranto (2012) mengatakan bahwa secara keseluruhan perilaku seseorang dapat dijelaskan dengan mempertimbangkan kepercayaannya, karena kepercayaan seseorang mewakili informasi yang mereka peroleh tentang dirinya sendiri dan dunia di sekitarnya. Nasution (2004) berpendapat bahwa dengan reaksi dan persepsi seseorang terhadap sesuatu hal, akan menentukan sikap dan perilaku orang tersebut. Teori ini membuat model perilaku seseorang sebagai suatu fungsi dari tujuan perilaku.

Widjajanto (2001:2) berpendapat bahwa sistem adalah suatu yang memiliki bagian-bagian yang saling berkaitan untuk dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan melalui tiga tahap yaitu *input*, proses dan *output*. Menurut Romney dan Steinbart (2003) dalam Citramurti (2012), sistem adalah serangkaian dari dua atau lebih komponen-komponen yang saling berhubungan dan

berinteraksi untuk mencapai suatu tujuan. Sistem adalah sekelompok unsur yang erat hubungannya dengan unsur yang lain yang berfungsi bersama-sama untuk mencapai tujuan tertentu (Al-Eqab, 2013). Sistem diciptakan untuk menangani sesuatu yang berulang-ulang terjadi atau secara rutin terjadi (Mulyadi, 2001:31). Namun, Gerald dalam Baridwan (2009) berpendapat bahwa sistem adalah suatu kerangka dari prosedur-prosedur yang saling berhubungan yang disusun sesuai dengan suatu skema yang menyeluruh, untuk melaksanakan suatu kegiatan atau fungsi utama dari perusahaan.

Informasi merupakan hal yang fundamental dalam suatu organisasi khususnya dalam pengambilan keputusan. Informasi memiliki peran yang penting bagi sebuah organisasi untuk bertahan dalam pasar yang semakin berkembang (De Guinea *et al.* 2005). Kegunaan informasi adalah untuk mengurangi adanya ketidakpastian di dalam pengambilan keputusan tentang suatu keadaan. Informasi dalam hubungannya dengan pengambilan keputusan diperoleh dari sistem informasi atau disebut juga dengan *information processing system* (Handayani, 2005). Fakhri dan Wibowo (2000:5) mengungkapkan sistem informasi merupakan seperangkat komponen yang saling berhubungan yang berfungsi mengumpulkan, memproses, menyimpan dan mendistribusikan informasi untuk mendukung pembuatan keputusan dan pengawasan dalam organisasi.

Mulyadi (2001:30) menyatakan bahwa Sistem Informasi Akuntansi (SIA) adalah subsistem dari akuntansi manajemen yang terdapat dalam suatu organisasi yang mengelola data keuangan menjadi informasi keuangan yang memenuhi

pemakai intern dan ekstern. Lain halnya dengan pendapat (Nicolaou, 2000) yang mengatakan bahwa sistem informasi merupakan sistem berbasis komputer yang didefinisikan suatu sistem yang meningkatkan *control* dan meningkatkan korporasi dalam organisasi.

Menurut Cho dan Wong (1997) efektivitas sistem informasi akuntansi tergantung dari seberapa baik pengguna mengetahui sistem, layanan pendukung dari penyedia informasi dan kapasitas dari sistem itu sendiri. Efektivitas sistem dinilai berdasarkan sumbangannya pada proses pengambilan keputusan, mutu informasi akuntansi, evaluasi kinerja, pengendalian internal dan memfasilitasi transaksi perusahaan oleh (Sajady dan Nejad, 2008). Muhanna dan Stoel (2010:44) menyatakan dampak dan efektivitas dari teknologi informasi dalam perusahaan merupakan tema utama atau hal yang paling sering diteliti dalam bidang teknologi informasi, termasuk di dalamnya sistem informasi akuntansi.

Cascio (2001:260) pengalaman adalah suatu faktor untuk menilai seberapa lama seseorang mengetahui atau bertukar pengetahuan dengan orang lain untuk bisa melaksanakan pekerjaannya secara efektif. Pengalaman akan menentukan keterampilan dalam melaksanakan suatu tugas tertentu. Pengalaman kerja dapat berdampak positif atau negatif terhadap kemampuan kerja seseorang. Sikap seseorang merupakan perpaduan antara masa lampau dengan keadaan lingkungan masa kini.

Mangkuprawira (2003:135) mengatakan bahwa pelatihan kerja merupakan sebuah proses yang mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap, agar karyawan semakin terampil dan mampu melakukan tanggung jawabnya

dengan semakin baik serta sesuai dengan standar. Menurut Syarfarudin (2001) pendidikan adalah usaha untuk meningkatkan pengetahuan seseorang. Pendidikan sebagai optimalisasi sumber daya manusia yang cenderung lebih bersifat formal menyangkut antisipasi kemampuan dan keahlian individu yang harus dipersiapkan bagi kepentingan jabatan yang akan datang untuk mengantisipasi perubahan yang mungkin terjadi tanpa direncanakan ataupun yang direncanakan.

Insentif adalah suatu sarana memotivasi berupa materi, yang diberikan sebagai suatu perangsang ataupun pendorong dengan sengaja kepada para pekerja agar dalam diri mereka timbul semangat yang besar untuk meningkatkan produktivitas kerjanya dalam organisasi (Gorda, 2004:141). Kasmir (2002:11) menyatakan bank adalah lembaga keuangan yang kegiatan utamanya adalah dengan menghimpun dana dari masyarakat dan menyalurkannya kembali dana tersebut ke masyarakat serta memberikan jasa bank lainnya. Abdullah (2005) berpendapat berbeda mendefinisikan bank merupakan bagian dari lembaga keuangan yang memiliki fungsi intermediasi yaitu menghimpun dana dari masyarakat yang kelebihan dana dan menyalurkan dana yang dihimpunnya kepada masyarakat yang kekurangan dana.

Pengalaman kerja merupakan suatu proses atau tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimilikinya. Manulang (1984:25) mengatakan Pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan. Trijoko

(1980:82) mengatakan pengalaman kerja adalah pengetahuan atau keterampilan yang telah diketahui dan dikuasai seseorang akibat dari perbuatan atau pekerjaan yang telah dilakukan selama beberapa waktu tertentu. Penelitian Dewi (2011) dan Ali (2011) mendapatkan hasil pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas sistem informasi akuntansi. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

H₁: Pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap efektivitas penggunaan sistem informasi akuntansi.

Pelatihan merupakan suatu kegiatan yang bertujuan untuk memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku keterampilan, dan pengetahuan dari karyawannya sesuai dengan keinginan perusahaan. Pelatihan sangat diperlukan karena adanya ketidakseimbangan antara keterampilan yang dimiliki individu dan keterampilan yang dibutuhkan untuk menempati posisi baru Wibowo (2012:442). Program pelatihan yang dirancang perusahaan bertujuan agar karyawannya mampu menciptakan kinerja yang lebih baik. Gomes (2003:197) mengatakan pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performansi pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya, atau satu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya. Penelitian Erayanti (2012) dan Holmes (1988) menyatakan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pengguna sistem informasi akuntansi. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

H₂: Pelatihan berpengaruh positif terhadap efektivitas penggunaan sistem informasi akuntansi.

Pendidikan merupakan proses pembentukan diri dan penentuan sikap yang bersamaan dengan proses pertumbuhan atau perkembangan kepribadian

seseorang. Notoatmodjo (2003:18) mengatakan pendidikan adalah segala upaya yang direncanakan untuk mempengaruhi orang lain baik individu, kelompok, atau masyarakat sehingga mereka melakukan apa yang diharapkan oleh pelaku pendidikan. Sedangkan Carter (1997:23) mengatakan pendidikan merupakan proses perkembangan kecakapan seseorang dalam bentuk sikap dan perilaku dalam masyarakatnya. Proses sosial dimana seseorang dipengaruhi oleh lingkungan yang dipimpin sehingga dapat mencapai pengembangan kepribadian dan sosialnya. Penelitian Wahyu (2011) dan Ceacilia (2012) menyatakan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh positif terhadap efektivitas sistem informasi akuntansi. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

H₃: Tingkat pendidikan berpengaruh positif terhadap efektivitas penggunaan sistem informasi akuntansi.

Insentif merupakan tambahan kompensasi di luar gaji atau upah yang diberikan perusahaan kepada karyawannya. Insentif merupakan dorongan atau rangsangan yang diberikan kepada karyawan agar karyawannya mau memberikan kinerja dan hasil terbaik bagi perusahaan. Hasibuan (2008:117) mengatakan bahwa insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Insentif ini merupakan alat yang dipergunakan untuk mendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi. Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena prestasi melebihi standar yang ditentukan. Cascio (1992:377) mengatakan insentif merupakan variabel penghargaan yang diberikan kepada individu dalam suatu

kelompok, yang diketahui berdasarkan perbedaan dalam mencapai hasil kerja. Penelitian Erayanti (2012) dan Rolasmana (2013) mendapatkan hasil insentif berpengaruh positif terhadap efektivitas penggunaan sistem informasi akuntansi. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

H₄: Insentif berpengaruh positif terhadap efektivitas penggunaan sistem informasi akuntansi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini mengambil lokasi pada sembilan kantor cabang PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. di Kabupaten Badung, Bali. Lokasi Kabupaten Badung dipilih karena wilayah Kabupaten Badung merupakan wilayah yang dalam kategori pertumbuhan ekonomi yang pesat dengan omset perputaran uang terjadi sangat besar dan cepat. Objek penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah faktor-faktor kinerja individu karyawan yang mempengaruhi efektivitas penggunaan sistem informasi akuntansi.

Pengalaman kerja yang dimaksud adalah intensitas kegiatan yang pernah dikerjakan oleh karyawan pada suatu bidang yang ditekuni. Proses yang pernah dialami oleh individu yang berkaitan dengan keterampilan dan pembentukan pengetahuan akibat keterlibatan individu dalam melaksanakan suatu pekerjaan dapat pula dikatakan sebagai pengalaman. Responden diminta menjawab pertanyaan pada kuesioner dengan 4 skala *likert*, dari sangat tidak setuju (1) sampai dengan sangat setuju (4).

Pelatihan merupakan sebagian kegiatan yang dilakukan individu untuk memperbaiki kemampuan kerja yang dimiliki tiap individu berhubungan dengan aktivitas yang akan dilakukan selama bekerja. Pelatihan yang diberikan oleh perusahaan dan pelatihan yang diberikan oleh instansi lain kepada karyawan sebaiknya disesuaikan dengan kebutuhan karyawan dalam prakteknya bekerja sehingga apa yang menjadi tujuan dari suatu perusahaan dapat tercapai. Responden diminta menjawab pertanyaan pada kuesioner dengan 4 skala *likert*, dari sangat tidak setuju (1) sampai dengan sangat setuju (4).

Tingkat pendidikan adalah jenjang pendidikan terakhir yang telah ditempuh dan diselesaikan oleh karyawan yang bekerja pada suatu entitas dapat diukur dengan lama studi yang ditempuh seorang karyawan untuk menyelesaikan pendidikan terakhirnya. Jenjang pendidikan dijadikan dasar untuk memberikan skor yang dikelompokkan dalam 4 kategori jenjang pendidikan formal, yaitu SMU/SMK dengan skor 1, D3 dengan skor 2, S1 dengan skor 3, dan S2 dengan skor 4.

Insentif adalah dorongan yang diberikan kepada karyawan untuk meningkatkan kualitas kinerjanya agar mampu menjadi lebih baik atau ditingkatkan. Pemberian insentif juga dapat dilakukan pada karyawan yang telah melaksanakan pekerjaan dengan baik dan mampu mencapai target atau tujuan yang dimiliki perusahaan sehingga insentif dapat dikatakan sebagai penghargaan yang diberikan kepada karyawan yang berprestasi dalam bekerja. Responden diminta menjawab pertanyaan pada kuesioner dengan 4 skala *likert*, dari sangat tidak setuju (1) sampai dengan sangat setuju (4).

Efektivitas penggunaan sistem informasi akuntansi adalah suatu kondisi yang menyatakan apakah pengguna sistem berhasil atau tidaknya dalam mengimplementasikan sistem yang ada pada perusahaan tertentu. Oleh karena itu sistem yang efektif harus dapat memberikan pengaruh yang positif kepada perilaku pemakainya dan meminimalisir waktu bekerja. Variabel efektivitas penggunaan sistem informasi akuntansi disajikan dalam sepuluh pertanyaan yang diukur dengan skala *likert* dengan menggunakan empat alternatif jawaban yang disediakan dengan nilai 1 (sangat tidak setuju) sampai 4 (sangat setuju) pada pertanyaan yang diajukan.

Data kuantitatif dalam penelitian adalah jumlah karyawan yang bekerja pada masing-masing kantor cabang PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. di Kabupaten Badung, Bali yang kesehariannya bekerja menggunakan sistem informasi akuntansi dan hasil kuesioner yang berupa jawaban responden yang diukur dengan skala *likert*. Data kualitatif dalam penelitian ini berupa gambaran umum perusahaan, visi dan misi PT. Bank Negara Indonesia Tbk. di Kabupaten Badung, Provinsi Bali.

Data primer dalam penelitian ini berupa pernyataan responden dalam menjawab kuesioner. Data sekunder dalam penelitian ini berupa sejarah perusahaan, daftar nama kantor cabang PT. Bank Negara Indonesia Tbk. di Kabupaten Badung, Bali.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berjumlah 105 pada sembilan kantor cabang PT. Bank Negara Indonesia (persero) Tbk. di Kabupaten Badung, Bali. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini 54

responden yang terdiri dari Pimpinan Kantor Cabang, Teller, *Customer Service* (CS) yang diambil berdasarkan metode *nonprobability sampling* dengan teknik *purposive sampling*. Kriteria-kriteria sampel dalam penelitian ini yaitu karyawan pada Kantor Cabang PT. BNI (persero) Tbk. Kabupaten Badung, Bali yang dalam aktivitas pekerjaannya menggunakan sistem informasi berbasis computer serta karyawan yang sudah bekerja lebih dari setahun.

Metode pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah Wawancara dan Kuesioner. Wawancara dilakukan langsung dengan pemimpin ataupun pegawai yang berwenang untuk memberikan keterangan mengenai hal-hal yang diperlukan dalam penelitian. Pada penelitian ini, kuesioner dibawakan ke lokasi dan langsung diberikan kepada responden. Jawaban responden diukur menggunakan skala *likert* modifikasi, yaitu pilihan jawaban responden diberi nilai dengan skala 4 poin sebagai skor tertinggi dan skala 1 untuk skor terendah.

Pengujian regresi harus memenuhi syarat-syarat lolos dari pengujian instrumen dan uji asumsi klasik yaitu data tersebut harus valid, data harus reliabel, terdistribusi secara normal, tidak mengandung multikolinearitas, dan heterokedastisitas. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini Analisis Linier Berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dengan melakukan uji Koefisien Determinasi (R^2), Uji Kesesuaian Model (Uji F), Uji Signifikansi Individual (Uji t).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja, pelatihan, tingkat pendidikan dan insentif terhadap efektivitas penggunaan sistem informasi akuntansi pada Kantor Cabang PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. di Kabupaten Badung, Bali. Data dikumpulkan dengan menyebarkan kuesioner kesembilan kantor cabang PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. di Kabupaten Badung, Bali. Penyebaran kuesioner dilakukan melalui pimpinan kantor cabang yang kemudian disebarkan kepada karyawan yang menggunakan alat bantu komputer dalam bekerja seperti Teller dan *Customer Service* (CS) . Kuesioner yang disebarkan sebanyak 54 kuesioner dan kuesioner yang kembali sebanyak 51 kuesioner. Adapun rincian pengiriman dan penerimaan kuesioner ditunjukkan dalam Tabel 1 sebagai berikut.

Tabel 1.
Rincian Pengiriman dan Penerimaan Kuesioner

Kuesioner	Jumlah	Persentase
Kuesioner tersebar	54	100%
Kuesioner kembali	51	94,4%
Kuesioner tidak kembali	3	5,6%
Kuesioner gugur	0	0%
Kuesioner yang digunakan	51	94,4%
<i>Response rate</i>	$51/54 \times 100\% =$	94,4%
<i>Usable response rate</i>	$51/54 \times 100\% =$	94,4%

Sumber : Data diolah, 2015

Berdasarkan rincian pengiriman dan penerimaan kuesioner pada Tabel 1 maka kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini sejumlah 51 Kuesioner. Kuesioner tidak kembali sebanyak 3 kuesioner dikarenakan responden tidak berada ditempat, sehingga *response rate* sebesar 94,4% hal ini menunjukkan pihak PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk di Kabupaten Badung sangat baik berpartisipasi dalam dunia pendidikan.

Berdasarkan Tabel 2 instrumen-instrumen pada setiap variabel dalam penelitian ini memiliki skor total di atas 0,30 sehingga dapat disimpulkan bahwa, seluruh butir dalam instrumen penelitian ini dikatakan valid atau dapat dinyatakan layak digunakan sebagai alat ukur.

Tabel 2.
Hasil Uji Validitas

Variabel	Keterangan
Pengalaman Kerja	Valid
Pelatihan	Valid
Insentif	Valid
Efektifitas Penggunaan SIA	Valid

Sumber : Data diolah, 2015

Tabel 3.
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronback's Alpha	Keterangan
Pengalaman Kerja	0,975	Reliabel
Pelatihan	0,988	Reliabel
Insentif	0,982	Reliabel
Efektivitas Penggunaan SIA(Y)	0,971	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2015

Berdasarkan Tabel 3, nilai *Cronbach's Alpha* untuk setiap variabel lebih besar dari 0,6. Jadi, dapat dinyatakan bahwa seluruh variabel telah memenuhi syarat reliabilitas atau dapat dikatakan reliabel sehingga, dapat digunakan untuk melakukan penelitian.

Tabel 4.
Hasil Uji Normalitas

Unstandardized Residual

N			51
Normal Parameters	a,b	Mean	0,0000000
		Std. Deviation	0,28614613
Most Extreme Differences		Absolute	0,119
		Positive	0,081
		Negative	-0,119
Kolmogorov-Smirnov Z			0,849
Asympt. Sig. (2-tailed)			0,467

Sumber : Data diolah, 2015

Berdasarkan Tabel 4 hasil uji *Kolmogorov-Smirnov*, nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* adalah sebesar 0,467. Nilai tersebut menunjukkan bahwa secara statistik nilai *Asymp.Sig. (2-tailed)* lebih besar dari 0,05 yang berarti data terdistribusi secara normal.

Tabel 5.
Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1		
Pengalaman Kerja (X ₁)	0,670	1,492
Pelatihan (X ₂)	0,307	3,256
Tingkat Pendidikan (X ₃)	0,490	2,040
Insentif (X ₄)	0,249	4,013

Sumber : Data diolah, 2015

Berdasarkan hasil pengujian yang ditunjukkan pada Tabel 5, dapat dilihat nilai *tolerance* pengalaman kerja sebesar 0,670 dan nilai VIF sebesar 1,492. Nilai *tolerance* pelatihan sebesar 0,307 dan nilai VIF sebesar 3,256. Nilai *tolerance* tingkat pendidikan sebesar 0,490 dan nilai VIF sebesar 2,040. Nilai *tolerance* pelatihan sebesar 0,249 dan nilai VIF sebesar 4,013. Hasil ini menunjukkan bahwa nilai *tolerance* untuk semua variabel lebih besar dari 10% dan VIF untuk semua variabel lebih kecil dari 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini tidak terjadi gejala multikolinearitas.

Tabel 6.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Sig	Keterangan
1 (Constant)	0,909	
Pengalaman kerja (X1)	0,247	Terbebas Heteroskedastisitas
Pelatihan (X2)	0,193	Terbebas Heteroskedastisitas
Tingkat Pendidikan (X3)	0,076	Terbebas Heteroskedastisitas
Insentif (X4)	0,051	Terbebas Heteroskedastisitas

Sumber : Data diolah, 2015

Berdasarkan Tabel 6, nilai tingkat signifikansi berada di atas 0,05 dimana nilai Sig. pengalaman kerja sebesar 0,247, pelatihan sebesar 0,193, tingkat pendidikan sebesar 0,076 dan insentif sebesar 0,051 berarti dalam model regresi ini tidak terdapat heteroskedastisitas.

Tabel 7.
Hasil Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized		Standardized		T	Sig.
	Coefficients		Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	9,016	0,995	0,988		1066,165	0,000
Pengalaman Kerja	0,387	0,030	0,241		12,928	0,000
Pelatihan	0,188	0,024	0,217		7,895	0,000
Tingkat Pendidikan	0,384	0,150	0,056		2,554	0,014
Insentif	0,784	0,036	0,659		21,609	0,000

Sumber : Data diolah, 2015

Berdasarkan Tabel 7 dapat diketahui bahwa, persamaan regresi yang dihasilkan adalah sebagai berikut:

$$Y = 9,016 + 0,387 X_1 + 0,188 X_2 + 0,384 X_3 + 0,784 X_4 + \varepsilon \dots \dots \dots (1)$$

Berdasarkan Tabel 7 dapat diketahui bahwa nilai konstanta 9,016 memiliki arti apabila nilai pengalaman kerja, pelatihan, tingkat pendidikan, dan insentif sama dengan nol, maka nilai efektivitas penggunaan sistem informasi akuntansi

sama dengan 9,016. Nilai koefisien regresi pengalaman kerja 0,387 berarti apabila pengalaman kerja naik sebesar satu satuan, maka nilai dari efektivitas penggunaan sistem informasi akuntansi akan mengalami peningkatan sebesar 0,387 satuan dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan. Nilai koefisien regresi pelatihan 0,188 berarti apabila pelatihan naik sebesar satu satuan, maka nilai dari efektivitas penggunaan sistem informasi akuntansi akan mengalami peningkatan sebesar 0,188 satuan dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan. Nilai koefisien tingkat pendidikan 0,384 berarti apabila tingkat pendidikan naik sebesar satu satuan, maka nilai dari efektivitas penggunaan sistem informasi akuntansi akan mengalami peningkatan sebesar 0,384 satuan dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan. Nilai koefisien insentif 0,784 berarti apabila insentif naik sebesar satu satuan, maka nilai dari efektivitas penggunaan sistem informasi akuntansi akan mengalami peningkatan sebesar 0,784 satuan dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan.

Tabel 8.
Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std.Error of the Estimate
1	0,995	0,980	0,988	0,29833

Sumber : Data diolah, 2015

Berdasarkan Tabel 8 nilai *adjusted R Square* sebesar sebesar 98,8 persen. Ini berarti pengaruh pengalaman kerja, pelatihan, tingkat pendidikan dan insentif terhadap efektivitas penggunaan sistem informasi akuntansi adalah sebesar 98,8 persen. Sisanya sebesar $100\% - 98,8\% = 1,2$ persen dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti pada kesempatan ini.

Tabel 9.
Hasil Uji Kesesuaian Model (Uji F)

	Model	Sum of Square	Df	Mean Square	F	Sig
1	Regression	379,553	4	94,888	1066,165	0,000
	Residual	4,094	46	0,098		
	Total	383,647	50			

Sumber : Data diolah, 2015

Berdasarkan Tabel 9 dapat dilihat bahwa pada model ini, nilai p value sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai $\alpha=0,05$ menunjukkan model penelitian ini layak untuk digunakan sebagai alat analisis untuk menguji pengaruh variabel independen dan moderasi pada variabel dependen. Hal ini dapat dikatakan bahwa variabel pengalaman kerja, pelatihan, tingkat pendidikan dan insentif berpengaruh terhadap efektivitas sistem informasi akuntansi.

Uji statistik t dilakukan dengan membandingkan hasil nilai signifikansi dengan $\alpha=0,05$ dan dapat dijelaskan sebagai berikut; Pengujian hipotesis pertama berdasarkan Tabel 7 diperoleh nilai signifikansi uji t untuk variabel pengalaman kerja maka tingkat signifikansi t pada uji dua sisi adalah 0,000 lebih kecil dari $\alpha=0,05$ dan nilai koefisien regresi sebesar 0,387 hal ini mengindikasikan bahwa pengalaman kerja berpengaruh signifikan positif terhadap efektivitas penggunaan sistem informasi akuntansi, sehingga hipotesis pertama dalam penelitian ini diterima. Pengujian hipotesis kedua berdasarkan Tabel 7 diperoleh nilai signifikansi uji t untuk variabel pelatihan maka tingkat signifikansi t pada uji dua sisi adalah 0,000 lebih kecil dari $\alpha=0,05$ dan nilai koefisien regresi sebesar 0,188 hal ini mengindikasikan bahwa komitmen berpengaruh signifikan positif terhadap efektivitas penggunaan sistem informasi akuntansi, sehingga hipotesis kedua

dalam penelitian ini diterima. Pengujian hipotesis ketiga berdasarkan Tabel 7 diperoleh nilai signifikansi uji t untuk variabel tingkat pendidikan maka tingkat signifikansi t pada uji dua sisi adalah 0,014 lebih kecil dari $\alpha=0,05$ dan nilai koefisien regresi sebesar 0,384 hal ini mengindikasikan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh signifikan positif terhadap efektivitas penggunaan sistem informasi akuntansi, sehingga hipotesis ketiga dalam penelitian ini diterima. Pengujian hipotesis keempat berdasarkan Tabel 7 diperoleh nilai signifikansi uji t untuk variabel insentif maka tingkat signifikansi t pada uji dua sisi adalah 0,000 lebih kecil dari $\alpha=0,05$ dan nilai koefisien regresi sebesar 0,784 hal ini mengindikasikan bahwa insentif berpengaruh signifikan positif terhadap efektivitas penggunaan sistem informasi akuntansi, sehingga hipotesis empat dalam penelitian ini diterima.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap efektivitas sistem informasi akuntansi di kantor cabang PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. di Kabupaten Badung, hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi pengalaman kerja yang dimiliki karyawan, maka akan semakin efektif penggunaan sistem informasi akuntansi tersebut pada kantor cabang PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. di Kabupaten Badung. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan Dewi (2011), yaitu pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas sistem informasi akuntansi. Pengalaman kerja menentukan keterampilan dalam melaksanakan tugas tertentu.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap efektivitas sistem informasi akuntansi di kantor cabang PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. di Kabupaten Badung, hal ini mengindikasikan bahwa semakin banyak pelatihan yang didapat oleh karyawan, maka akan semakin efektif penggunaan sistem informasi akuntansi tersebut pada kantor cabang PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. di Kabupaten Badung. Hasil penelitian ini di dukung oleh penelitian yang dilakukan Apriliana (2011), yaitu pelatihan berpengaruh positif terhadap efektivitas sistem informasi akuntansi.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh positif terhadap efektivitas sistem informasi akuntansi di kantor cabang PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. di Kabupaten Badung, hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan yang di miliki oleh karyawan, maka akan semakin efektif penggunaan sistem informasi akuntansi tersebut pada kantor cabang PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. di Kabupaten Badung. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Ceacilia (2012), yaitu tingkat pendidikan berpengaruh positif terhadap kinerja sistem informasi akuntansi.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa insentif berpengaruh positif terhadap efektivitas sistem informasi akuntansi di kantor cabang PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. di Kabupaten Badung, hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi insentif yang di dapat oleh karyawan, maka semakin efektif penggunaan sistem informasi akuntansi tersebut pada kantor cabang PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. di Kabupaten Badung. Hasil penelitian ini

didukung oleh penelitian yang dilakukan Rolasmana (2012), yaitu kompensasi insentif berpengaruh positif terhadap efektivitas sistem informasi akuntansi.

SIMPULAN DAN SARAN

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh faktor-faktor kinerja individual karyawan terhadap efektivitas penggunaan sistem informasi akuntansi pada kantor cabang PT. Bank Negara Indonesia (persero) Tbk. di Kabupaten Badung, Bali. Berdasarkan pembahasan yang telah dilakukan sebelumnya, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut. Pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap efektivitas penggunaan sistem informasi akuntansi. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin lama pengalaman kerja yang dimiliki seorang karyawan yang bekerja di kantor cabang PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. di Kabupaten Badung, dapat meningkatkan efektivitas penggunaan sistem informasi akuntansi. Pelatihan berpengaruh positif terhadap efektivitas penggunaan sistem informasi akuntansi. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin banyak seorang karyawan mendapatkan pelatihan kerja baik di dalam maupun diluar kantor cabang PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. di Kabupaten Badung, dapat meningkatkan efektivitas penggunaan sistem informasi akuntansi. Tingkat pendidikan berpengaruh positif terhadap efektivitas penggunaan sistem informasi akuntansi. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi jenjang pendidikan yang dimiliki seorang karyawan yang bekerja di kantor cabang PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. di Kabupaten Badung, dapat meningkatkan efektivitas penggunaan sistem informasi akuntansi.

Insentif berpengaruh positif terhadap efektivitas penggunaan sistem informasi akuntansi. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi insentif yang diberikan kepada seorang karyawan yang bekerja di kantor cabang PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. di Kabupaten Badung, dapat meningkatkan efektivitas penggunaan sistem informasi akuntansi.

Berdasarkan hasil penelitian dan simpulan maka saran yang dapat disampaikan adalah sebagai berikut. Untuk perusahaan atau organisasi, perusahaan sebagaimana dalam penelitian ini pada kantor cabang PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. di Kabupaten Badung, Bali sebaiknya melakukan pengecekan secara berkala terhadap perangkat sistem informasi yang ada pada perusahaan agar selalu terjaga kemutahirannya sehingga dapat mendukung kinerja karyawan menjadi lebih baik dan perlu dilakukan pelatihan kepada karyawan secara periodik sehingga seluruh karyawan dapat memiliki pengetahuan yang sama. Untuk peneliti selanjutnya, bagi peneliti selanjutnya diharapkan menggunakan variabel-variabel lain seperti pengaruh *gender*, umur, serta lingkungan kerja yang mempengaruhi efektivitas penggunaan sistem informasi akuntansi serta memperluas wilayah penelitian diseluruh kantor cabang Bank Negara Indonesia yang ada di Provinsi Bali atau perusahaan-perusahaan swasta yang menggunakan sistem informasi akuntansi, maupun kantor-kantor organisasi sektor publik yang ada di Provinsi Bali.

REFERENSI

Abdullah, M. Faisal, 2005. *Manajemen Perbankan*. Edisi Kelima, Universitas Muhammadiyah Malang, Malang.

- Alannita, Putu dan Suaryana, Gusti. 2014. Pengaruh Kecanggihan Teknologi Informasi, Partisipasi Manajemen, dan Kemampuan Teknik Pemakai Sistem Informasi Akuntansi pada Kinerja Individu. *E-Jurnal Akuntansi*. Universitas Udayana.
- Al-Eqab, Mahmud and Dalia Adel. 2013. *The Impact of IT Sophistications on the Perceived Usefulness of Accounting Information Characteristics among Jordanian Listed Companies*. *International Journal of Business and Social Science*, 4(3), pp: 143-155.
- Ali Morardi, Mahammad, dan Mahvash Raghibi. 2011. *A Survey of Human Factor's Impacts on The Effectiveness of Accounting Information Systems*. *International Journal of Business Administration* 2(4), pp: 166-174.
- Alsarayreh, M.N.O.A.A., Jawabreh, M.M.F. Jaradat, dan S.A Alamro. 2011. *Technological Impact on Effectiveness of Accounting Information System (AIS) Applied by Aqaba Tourist Hotels*. *European Journal of Scientific Research*. Vol 59. No. 3 : 361-369.
- Baig, A. H. And Gururajan, R. 2011. *Preliminary Study to Investigation the Determinants that Effect IS/IT Outsourcing*. *Journal of Information and Communication Technology Research*, 1 (2), pp: 48-55.
- Baridwan, Zaki. 2009. *Sistem Informasi Akuntansi*. Edisi Kelima. Yogyakarta : BPF.
- Bailey, J. Dan Pearson, S. 2008. *Development of a Tool For Measuring and Analyzing Computer User Satisfaction*. *Journal of Management Science* 29 (5), pp: 153-154.
- Carter, V. Good. 1997. *Dasar Konsep Pendidikan Moral*. ALFABETA.
- Cascio, Wayne F. (1992). *Managing Human Resources: Productivity, Quality of Work Life, Profit*. Singapore: McGraw-Hill International Editors.
- Ceacillia, Srimandarti dan Elen 2012. Kinerja Sistem Informasi Akuntansi (SIA) yang ditinjau dari Kepuasan Pemakai dan Pemakaian SIA yang Dipengaruhi oleh Partisipasi, Kemampuan, Pelatihan, dan Pendidikan Pemakai SIA. *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Bisnis Fakultas Ekonomi Universitas STIKUBANK*. Semarang.
- Cho, Vincent dan Wong, James. 1997. *Using a Service GAP Approach to Measure Management Views Regarding The Effectiveness of The Hotel Accounting Information System*. *Journal of Contemporary Hospitality Management*, 7(1) pp. 16-21.

- Citramurti, Apsari. 2012. Penerapan Sistem Informasi Akuntansi dalam Efektivitas Pelaksanaan Pengendalian Intern Penjualan Jasa Perawatan Pipa Migas Pada PT. Tonsco International. *Jurnal Akuntansi dan Bisnis Universitas Gunadarma*.
- De Guinea, A.D., Kelley, H., dan Hunter, M.G. 2005. *Information Systems Effectiveness in Small Business: Extending a Singaporean model in Canada. Journal of Global Information Management*, 13,3: 55-70.
- DeLone, W.H. dan E.R. McLean. 1992. *Information System Success: The Quest for the Dependent Variable. Journal Information System Research 3 (March)*.
- Dewi, Apriliana Ni Wayan. 2011. Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan, dan Pengalaman Kerja Karyawan pada efektivitas Sistem Informasi Akuntansi Pada *The Westin Resort Nusa Dua Bali*. Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Udayana.
- Dewi, Try Karmany. 2011. Pengaruh *Gender*, Umur, Pengalaman Kerja, Tingkat Pendidikan, dan Kompleksitas Tugas Terhadap Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi Pada Rumah Sakit di Kota Denpasar. Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Udayana.
- Dey, Shikha. 2007. *Accounting Information System in Commercial Banks-An Evaluation in Bangladesh, The Bangladesh Accountant*.
- Edison, G., Manuere, F, Joseph, M., and Gutu, K. 2012. *Evalition of Factors Influencing Adoption of Accounting Informasi by Small to Medium Enterprises in Chinhoyi. Journal of Contemporary Research in Bussiness*, 4(6), pp: 1126-1141.
- Efendi. Jap., Elizabeth, V. And Murphy Smith. 2006. *Information Technology and System Research Published in Major Accounting Academic and Professional Journal*.
- Erayanti, Ni Putu. 2012. Pengaruh Insentif, Tingkat Pendidikan, Pelatihan dan Pengalaman Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Individu Pengguna Sistem Informasi Akuntansi di KOPPAS Kumbasari-Badung. Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Udayana.
- Fakhri, Husein dan Wibowo, Amin. 2005. *Sistem Informasi Manajemen Edisi Pertama*. Yogyakarta: AMP YKPN.
- Goodhue, D.L. 1995. *Understanding User Evaluation of Informasi System. Journal Management Sciens*. Desember, 1827-1844.

- Gomes, Cardoso Faustino. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. Penerbit: CV. Andi Offset.
- Gorda, IGN. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE Satya Dharma Singaraja.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Heuer, Christian dan Travers, Mary Ann. K. 2010. *FASB Issues New Accounting Standards for Bussiness administration. In Healthcare Financial Management Journal* 64 (6):h: 40-43.
- Holmes, S., and Nicholls, D. 1988. *An Analysis of The Use of Accounting Information By Australian Small Business. Journal of Small Business Management*.
- Iranto, Dwi Bondan. 2012. Pengaruh Kepuasan Pengguna Sistem Informasi Terhadap Kinerja Individu (Studi Pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Tengah dan DIY. *Jurnal Akuntansi Universitas Diponogoro*.
- Jumaili, Salman. 2005. "Kepercayaan Terhadap Teknologi Sistem informasi Baru dalam Evaluasi Kinerja Individual" *Jurnal Nasional Akuntansi VIII, Solo, 15-16 September 2005*.
- Kasmir. 2002. *Manajemen Perbankan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Komara, Acep. 2005. Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Sistem Informasi Akuntansi. *Jurnal Maksi* Vol.6 No.2. Hal.143-260.
- Lau, Elfreda Aplonia. 2003. Pengaruh Partisipasi Pemakaian Terhadap Kepuasan Pemakaian Terhadap Pengembangan Sistem Informasi dengan Lima Variabel Moderating. *Jurnal Simposium Nasional Akuntansi IV*. Surabaya.
- Mangkuprawira, S. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Cetakan Kedua. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Muhanna, Waled A dan Stoel, M. Dale. 2010. *How do Investors Value IT? An Emprical Investigation of The Value Relevance of IT Capability and IT Spending Across Industries. In Journal of Information System* 24 (1):h: 43-66. American Accounting Association.
- Mulyadi. 2001. *Sistem Informasi Akuntansi Edisi Ke-3*. Jakarta: Salemba Empat.
- Manulang. 1984. *Manajemen Personalia*. Ghalia Indonesia : Jakarta.

- Nicolaou, Andreas I. International Journal of Accounting Information Systems Volume 1, Issue 2, September 2000, Pages 91-105. *A contingency model of perceived effectiveness in accounting information systems: Organizational coordination and control effects.*
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2003. *Pendidikan Dan Perilaku Kesehatan.* Rineka Cipta: Jakarta.
- Radityo, Dody dan Zulaikha. 2007. *Pengujian Model DeLone and McLean Dalam Pengembangan Sistem Informasi Manajemen (Kajian Sebuah Kasus).* Jurnal Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro Semarang.
- Rahmawati, Diana. 2008. Analisis Faktor-Faktor yang Berpengaruh Terhadap Pemanfaatan Teknologi Informasi. *Jurnal Ekonomi dan Pendidikan*, 5 (1), h: 107-118.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi.* Edisi Kesepuluh. Jakarta : PT. Indeks, Kelompok Gramedia.
- Rolasmana, Meza. 2013. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengambilan Keputusan, Kompensasi Insentif Terhadap Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi Pada Swalayan Di Tanjungpinang. *Jurnal Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Maritim Raja Ali Haji.* Tanjungpinang.
- Sajady, H., Dastgir and H. Hashem Nejad. 2008. Evalitionof The Effectiviness of Accounting Information System. *Intenatiomal Journal of Information Science and Technology*, 6(2), pp: 49-59.
- Salehi, Mahdi; Rostami Vahab; Mogadam Abdolkarim. 2010. Usefulness of Accounting Information System in Emerging Economy: Empirical Evidence of Iran. *International Journal of Economics and Finance.* pp: 186-195.
- Soundani, S.N 2012. The Usefulness of an Accounting Information System for Effective Organisational Performance. *Inernational Journal of Economics and Finance.* 4(5), pp: 136-145.
- Sutermeister, R.A, 1999. *People and Producktivity.* Toronto, Mc. Graw Hill Book.Co.
- Syarfarudin, Alwi. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Keunggulan Komparatif.* Edisi Pertama. Yogyakarta. BPFE.
- Trijoko, Prasatya. 1980. *Ilmu Budaya Dasar.* Jakarta: Renika.
- Wahyu, Kristiani. 2011. Analisis Pengaruh Efektivitas Teknologi Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Individual Pegawai PT. Kim Eng

Sekuritas Indonesia. *Jurnal Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Gunadarma*.

Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja Edisi Ketiga*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Widjajanto, Nugroho. 2001. *Sistem Informasi Akuntansi*. Yogyakarta : PT. Gelora Aksara Pratama.