

## PENGARUH TEKNOLOGI INFORMASI DAN INSENTIF PADA KINERJA INDIVIDU DIMODERASI PELATIHAN DAN PENGALAMAN KERJA

I Made Wahyu Artana<sup>1</sup>  
Ida Bagus Dharmadiaksa<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia  
e-mail: wahyuartana58@yahoo.com telp: +62 85792130207

<sup>2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia

### ABSTRAK

Produktivitas kinerja individu di instansi pemerintahan sangat penting untuk diperhatikan. Terlebih jika terjadi fenomena *productifity paradox* yaitu investasi yang mahal tetapi menghasilkan tingkat pengembalian yang rendah. Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Badung dituntut mampu meningkatkan kinerja individu dalam proses pengelolaan keuangan daerah dengan menerapkan kemajuan dalam teknologi informasi, insentif, pelatihan, pengalaman kerja serta peningkatan kinerja sumber daya manusianya. Sehingga mampu mencapai target kerja yang maksimal dalam penyerapan pendapatan asli daerah di Kabupaten Badung. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan memberikan bukti empiris variabel yang mampu memperkuat pengaruh positif teknologi informasi dan insentif pada kinerja individu, yaitu dengan menambahkan pelatihan dan pengalaman kerja sebagai variabel moderasi. Penelitian ini dilakukan terhadap para pengguna teknologi informasi di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Badung. Dengan jumlah sampel yang digunakan sebanyak 60 orang dengan menggunakan teknik *purposive sampling*. Metode pengumpulan data dilakukan dengan metode survei menggunakan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda yang mengandung interaksi atau uji *Moderating Regression Analysis* (MRA). Berdasarkan hasil analisis ditemukan bahwa teknologi informasi dan insentif berpengaruh positif terhadap kinerja individu. Variabel pelatihan dan pengalaman kerja sebagian besar mampu memperkuat pengaruh positif teknologi informasi dan insentif pada kinerja individu. Hanya pengaruh insentif pada kinerja individu dimoderasi pengalaman kerja yang ditolak.

**Kata Kunci:** Teknologi Informasi, Insentif, Pelatihan, Pengalaman Kerja, Kinerja Individu

### ABSTRACT

*The productivity of individual performance in government agencies is very important to note. Especially if there is a paradox productifity phenomenon that is expensive investment but produces a low rate of return. Regional Revenue Agency of Badung Regency is required to improve individual performance in local financial management process by applying progress in information technology, incentives, training, work experience and improvement of human resource performance. So it is able to achieve maximum work target in the absorption of local revenue in Badung regency. This study aims to test and provide empirical evidence of variables that are able to strengthen the positive influence of information technology and incentives on individual performance, that is by adding training and work experience as a moderating variable. This study was conducted on the users of information technology in the Regional Revenue Agency of Badung Regency. With the number of sample used counted 60 people by using purposive sampling technique. Methods of data collection were conducted by survey method using questionnaire. Data analysis technique used is Moderating Regression Analysis (MRA). Based on the results of*

*the analysis found that information technology and incentives have a positive effect on individual performance. Training variables and work experience are largely able to reinforce the positive influence of information technology and incentives on individual performance. Only the influence of incentives on individual performance is moderated by rejected work experience.*

**Keywords:** *Information Technology, Incentives, Training, Work Experience, Individual Performance*

## **PENDAHULUAN**

Penelitian ini dilakukan di Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Kabupaten Badung yang mempunyai tugas pokok dan fungsi mengkoordinasikan target penerimaan pendapatan asli daerah dan dana perimbangan yang berasal dari dana bagi hasil pajak dan bukan pajak. Oleh karena itu, Kabupaten Badung dituntut dapat memiliki kemandirian dalam pengelolaan sumber-sumber keuangan daerah serta peningkatan sumber daya manusianya. Kabupaten Badung merupakan salah satu kabupaten yang memiliki potensi penerimaan pajak terbesar di Bali dan untuk memaksimalkan potensi yang ada BAPENDA Kabupaten Badung saat inidituntut mampu mengembangkan kinerja individu pegawainya dengan mulai diterapkannya sistem *online* pajak serta mulai terkomputerisasinya teknologi informasi pada masing-masing bidang, untuk mempermudah wajib pajak dalam melakukan transaksinya dalam mendukung pembangunan daerah. Sehingga penyerapan pajak daerah yang saat ini mencapai Rp 3.000.000.000.000 mampu terus meningkat hingga Rp 5.000.000.000.000 dengan pemanfaatan yang maksimal dari teknologi informasi dan kinerja yang optimal dari sumber daya manusianya.

BAPENDA Kabupaten Badung percaya kemudahan adalah hak seluruh masyarakat karena itu BAPENDA Kabupaten Badung terus berinovasi dengan

sistem baru yang akan memudahkan masyarakat dalam setiap aktivitas perpajakannya. Dalam upaya menjadi institusi pengolahan pajak daerah yang modern, efektif, transparan dan akuntabel. Berikut dapat disajikan data yang berkaitan dengan target APBD kabupaten Badung:

**Tabel 1.**  
**Data Target APBD Kabupaten Badung Tahun 2016 dan 2017**

No	Jenis Pajak	Target APBD	
		2016	2017
1	Hotel	Rp1,540,000,000,000.00	Rp 1,923,908,489,945.89
2	Restoran	Rp 280,000,000,000.00	Rp 405,736,753,575.95
3	Parkir	Rp 12,500,000,000.00	Rp 17,463,693,557.98
4	Hiburan	Rp 35,000,000,000.00	Rp 51,203,194,709.49
5	Penerangan Jalan	Rp 124,810,318,000.00	Rp 171,695,203,507.00
6	Air Tanah	Rp 51,000,000,000.00	Rp 67,999,755,545.83
7	Mineral Bukan Logam dan Batuan	Rp 150,000,000.00	Rp 150,000,000.00
8	Reklame	Rp 14,000,000,000.00	Rp 14,000,000,000.00
9	PBB	Rp 200,000,000,000.00	Rp 303,941,706,597.58
10	PBHTB	Rp 305,000,000,000.00	Rp 352,583,459,705.22

*Sumber: Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Badung, 2016 dan 2017*

Berdasarkan Tabel tersebut dapat diketahui bahwa target APBD pada tahun 2017 hampir semua jenis pajak ditargetkan meningkat dibandingkan pada tahun 2016 ini mencerminkan bahwa, dengan mulai diterapkannya sistem pajak *online* di BAPENDA Kabupaten Badung diharapkan penyerapan PAD dapat terus meningkat dengan beragam kemudahan yang telah disediakan. selain itu karyawan dituntut mampu terus meningkatkan kinerjanya agar tujuan organisasi dapat tercapai, oleh sebab itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian ini guna mengetahui faktor-faktor apa saja yang menyebabkan peningkatan kinerja individu di BAPENDA Kabupaten Badung untuk terus mendorong penyerapan pajak ke titik maksimal dan mewujudkan pemerintahan yang bersih, transparan dan berwibawa.

Penelitian ini selanjutnya menempatkan teknologi informasi dan insentif sebagai variabel independen, dengan pertimbangan bahwa dengan peningkatan penerapatan teknologi informasi seorang pegawai akan dituntut mampu secara optimal dalam menjalankan tugas-tugasnya dan dengan pemberian insentif diharapkan dapat mendorong pegawai untuk memberikan kontribusi yang maksimal dengan usaha terbaik mereka untuk menghasilkan ide-ide dan inovasi untuk pengembangan organisasi kearah yang lebih baik. Pemberian insentif yang baik juga diharapkan akan memberi beberapa efek positif pada organisasi diantaranya adalah untuk mendapatkan pegawai yang berkualitas baik, dapat memacu pegawai untuk bekerja lebih giat dan meraih prestasi yang lebih tinggi dalam menjalankan tugas sehingga dapat menunjang dan mempercepat pencapaian tujuan organisasi dan peningkatan kinerjanya. Tidak optimalnya pegawai dalam bekerja dan kurangnya motivasi pegawai dalam bekerja merupakan masalah yang sering dihadapi oleh organisasi, untuk itu penerapan teknologi informasi dan pemberian insentif memegang peranan penting untuk mengatasi masalah tersebut. penerapan teknologi informasi dan pemberian insentif yang sesuai dengan pekerjaan/tugas yang akan dibebankan kepada pegawai dapat menjadi bekal dan memberi acuan untuk bekerja secara optimal

Keberhasilan tujuan organisasi sektor publik terutama dalam pengelolaan keuangannya sangat dipengaruhi oleh kinerja individu pegawainya. Suatu organisasi akan selalu berusaha dan berharap kinerja pegawainya untuk selalu meningkat, dengan harapan apa yang menjadi tujuan organisasi akan tercapai. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber dana yang cukup,

tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal kegiatan organisasi tidak akan terselesaikan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Oleh karena itu berhasil tidaknya suatu organisasi akan ditentukan oleh faktor manusia atau pegawainya dalam mencapai tujuan organisasi.

Keberhasilan kinerja individu dalam pencapaian tujuan organisasi sangat dipengaruhi oleh faktor teknologi informasi.. Kebutuhan akan informasi yang tepat, andal dan akurat dalam kondisi lingkungan yang penuh dengan ketidakpastian mutlak diperlukan. Kualitas informasi yang baik merupakan salah satu keunggulan yang dimiliki oleh perusahaan (Soudani, 2012).Teknologi informasi memainkan peran kunci dalam bisnis modern terutama dalam kaitannya dengan fungsi akuntansi (Efendi *et al.*2006). Masalah sering muncul, ketika individu tidak memanfaatkan teknologi yang disediakan secara maksimal dalam membantu penyelesaian tugas, sehingga teknologi kurang memberikan manfaat yang optimal.

Penelitian mengenai hubungan pemanfaatan teknologi informasi terhadap kinerja individual juga telah dilakukan oleh Tjhai (2003). Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa pemanfaatan teknologi informasi tidak dapat mempengaruhi kinerja individual. Sebaliknya, hasil penelitian Sagung (2008) menunjukkan bahwa pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja individual.

Motivasi dalam meningkatkan kinerja Individu didukung dengan pemberian insentif yang cukup memuaskan. Pemberian insentif dapat dilakukan

pada individu yang telah melakukan pekerjaan dengan baik dan mampu mencapai target ataupun tujuan yang dimiliki perusahaan sehingga insentif dapat dikatakan sebagai suatu motivasi yang berupa materi yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang berprestasi dalam bekerja (Fahmiswari, 2013). Insentif merupakan salah satu kebijakan penting organisasi untuk meningkatkan kinerja pegawai. Pemberian insentif dapat mendorong pegawai untuk memberikan kontribusi yang maksimal dengan usaha terbaik mereka untuk menghasilkan ide-ide dan inovasi untuk pengembangan organisasi kearah yang lebih baik. Pemberian insentif yang baik juga diharapkan akan memberi beberapa efek positif pada organisasi diantaranya adalah untuk mendapatkan pegawai yang berkualitas baik, dapat memacu pegawai untuk bekerja lebih giat dan meraih prestasi yang lebih tinggi.

Penelitian sebelumnya yang telah membuktikan adanya pengaruh insentif terhadap kinerja pegawai diantaranya adalah penelitian Agustin (2010) yang memperoleh hasil bahwa insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Erayanti (2012) dan Rolasmana (2013) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa ada hubungan positif antara imbalan (ekstrinsik dan intrinsik) dengan kinerja karyawan dan sebagian besar organisasi menerapkan reward system untuk meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja. Shahrash (2015) menemukan bahwa insentif tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Adanya perbedaan hasil penelitian terhadap pengaruh faktor teknologi informasi dan insentif terhadap kinerja individu, menimbulkan dugaan ada variabel lain yang memengaruhi hubungan variabel teknologi informasi dan insentif terhadap kinerja individu.

Faktor-faktor lain yang diduga memengaruhi tersebut antara lain adalah variabel pelatihan dan pengalaman kerja (Erayanti, 2012). Faktor-faktor ini diduga menjadi kunci penting untuk mewujudkan keberhasilan dalam pengelolaan keuangan daerah agar sesuai dengan tujuan dan tidak menyimpang dari peraturan yang ada. Semakin seorang pegawai tersebut memiliki pengalaman dalam bekerja dan diberikan pelatihan dalam pemanfaatan teknologi informasi serta adanya motivasi yang berupa insentif baik itu dalam bentuk uang, promosi maupun pengakuan. Hal tersebut dapat menjadi suatu perangsang atau daya tarik bagi pegawai, dengan tujuan agar pegawai ikut membangun, memelihara serta mengarahkan sikap atau tingkah lakunya kepada satu tujuan yang akan dicapai oleh organisasi yang nantinya berujung pada peningkatan kinerja, maka akan semakin cepat pengetahuan atau keterampilan baru dapat diserap sehingga kinerja meningkat dan tujuan organisasi dapat tercapai.

Latar belakang pendidikan yang tinggi akan sangat membantu dalam menyelesaikan pekerjaan dengan efektif dan efisien, namun pada kenyataannya kebanyakan pegawai mempunyai latar belakang pendidikan yang beragam dan sering kali penempatannya tidak sesuai dengan latar belakangnya tersebut. Hal ini dapat dijumpai dengan memberikan pelatihan-pelatihan yang memadai sesuai dengan tugas atau pekerjaan yang diembannya. Beberapa penelitian terdahulu yang membuktikan hubungan antara pelatihan dengan kinerja diantaranya adalah Al-Gharibeh (2011) yang menemukan bahwa, pelatihan memberikan kontribusi paling tinggi pada peningkatan kinerja pegawai. Sultana (2012) memperoleh hasil bahwa pelatihan memainkan peran yang signifikan pada

produktifitas, hal ini menunjukkan bahwa pelatihan meningkatkan produktivitas karyawan dan Erna (2012) yang menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Cascio (2001:260) pengalaman adalah suatu faktor untuk menilai seberapa lama seseorang mengetahui atau bertukar pengetahuan dengan orang lain untuk bisa melaksanakan pekerjaan secara efektif. Pengalaman akan menentukan keterampilan dalam melaksanakan suatu tugas tertentu. Pengalaman dapat berdampak positif atau negatif terhadap kemampuan kerja seseorang. Hasil penelitian terdahulu telah membuktikan pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja individu. Beberapa diantaranya yaitu Erlis (2014) dalam penelitiannya menyatakan bahwa pengalaman kerja memainkan peranan penting terhadap pencapaian kinerja karyawan. Dewi (2011) dan Ali (2011) memperoleh hasil bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan pengalaman kerja memberikan kontribusi paling erat dalam peningkatan kinerja.

Penelitian Davis. FD. (1989) menjelaskan bahwa TAM (Technology Acceptance Model) teori tentang penggunaan sistem teknologi informasi menggambarkan bahwa penggunaan sistem informasi akan dipengaruhi oleh variabel kemanfaatan (*usefulness*) dan variabel kemudahan pemakaian (*ease of use*). TAM diasumsikan bahwa penggunaan sistem pada kenyataannya ditentukan oleh niat perilaku pengguna dalam menggunakan sistem tersebut. Lee et al (2003) dalam Jogiyanto (2007:127) mencoba mengembangkan model TAM dengan

menambahkan variabel-variabel eksternal yang dikategorikan misalnya variabel individu, organisasi, keuntungan relative, pelatihan dan pengalaman masa lalu.

Berdasarkan hasil penelitian di atas, terdapat beberapa hasil yang berbeda antara peneliti satu dengan yang lainnya. Oleh karena itu, penulis ingin meneliti kembali faktor-faktor yang mempengaruhi teknologi informasi dan insentif terhadap kinerja individu dimoderasi pelatihan dan pengalaman pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Badung. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi pemanfaatan teknologi informasi dan insentif terhadap kinerja individu pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Badung. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan bukti empiris mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi pemanfaatan teknologi informasi dan insentif terhadap kinerja individu pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Badung sehingga dapat digunakan sebagai referensi bagi penelitian yang terkait pada masa mendatang.

Teori TAM memberikan pengertian bahwa niat seseorang untuk menggunakan sistem atau teknologi dipengaruhi oleh dua faktor, salah satunya yaitu persepsi kemanfaatan yang didefinisikan sebagai tingkat dimana seseorang percaya bahwa pengguna teknologi akan meningkatkan kinerjanya. Penggunaan sistem informasi yang tinggi, dapat memberikan dampak positif pada kinerja individu. Dampaknya dapat mendorong tingginya produktivitas seorang individu ketitik yang paling optimal. Hariani, dkk. (2013) menyatakan penggunaan sistem informasi yang kurang efektif akan berdampak negatif pada kinerja dan mutu pelayanan organisasi sektor publik pada masyarakat.

Wijayanti (2013) menyatakan pengaruh teknologi sistem informasi akuntansi, kepercayaan sistem informasi akuntansi dan kepuasan pengguna terhadap kinerja individual pada Dinas Pengelolaan Keuangan Daerah dan Asset Daerah Kabupaten Gerobogan dengan hasil positif dan signifikan. Penelitian Tan, dkk. (2015) yang meneliti tentang kesuksesan penerapan Sistem Informasi Keuangan Daerah (SIKD) di Kabupaten Jepara menemukan hasil bahwa penggunaan SIKD mampu menciptakan efektifitas kerja dalam mengelola keuangan daerah di Kabupaten Jepara sehingga dapat memengaruhi kinerja individu secara signifikan dan positif.

H<sub>1</sub>:Teknologi informasi berpengaruh positif pada kinerja individu.

Jogiyanto (2007:31) mengatakan bahwa manusia berperilaku secara sadar, bahwa mereka mempertimbangkan informasi yang tersedia, dan secara implisit dan eksplisit juga mempertimbangkan implikasi-implikasi dari tindakan-tindakan yang dilakukan. Penelitian Agustin (2010) yang meneliti tentang pengaruh insentif terhadap kinerja melalui kepuasan kerja (studi pada prasada swalayan Malang) dengan hasil terdapat pengaruh langsung yang signifikan dalam pemberian insentif terhadap kinerja dengan kondisi pemberian insentif yang baik pada karyawan prasada swalayan Malang. Rogers (1983) menyatakan mengenai hubungan positif antar TAM dengan variabel eksternal keuntungan relatif. Erayanti (2012) dan Rolasmana (2013) menyatakan bahwa insentif berpengaruh positif terhadap kinerja individu.

H<sub>2</sub>:Insentif berpengaruh positif pada kinerja individu

Penelitian Denny (2014) yang meneliti tentang pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan (penelitian pada karyawan PT Pos Indonesia (Persero) cabang kota Kediri) dengan hasil terdapat pengaruh langsung yang signifikan dalam pemberian pelatihan kerja terhadap kinerja dengan kondisi pemberian pelatihan yang berupa *on the job training* dan *off the job training* yang materinya disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan dan karyawan. Dampaknya adalah dapat mendorong tingginya produktivitas seorang individu yang pada akhirnya meningkatkan kinerja yang dimilikinya. Sehingga individu harus mendapatkan pelatihan formal yang sesuai dengan kebutuhan dan bidangnya agar lebih menunjang kinerjanya agar lebih baik. Dengan adanya pelatihan bertujuan untuk memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku keterampilan dan pengetahuan dari karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan maupun organisasi. Agarwal dan Prasad (1999) menemukan bahwa pelatihan berhubungan positif dengan konstruk kegunaan persepsian (*perceived usefulness*) dalam kaitannya dengan pengguna teknologi informasi. Erayanti (2012) dan Holmes (1988) menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

H<sub>3</sub>:Pelatihan memperkuat pengaruh teknologi informasi pada kinerja individu.

Ajzen dan Fishbein (1980) menyatakan bahwa pengalaman adalah penentu perilaku dalam TRA. Penelitian Taylor dan Todd (1995) menemukan perbedaan yang signifikan antara pemakai sistem yang berpengalaman dan mereka yang belum berpengalaman. Penelitian Erlis (2014) yang meneliti tentang analisis pengaruh pengalaman kerja dan keperibadian terhadap kinerja karyawan melalui

kepuasan kerja (penelitian pada pegawai puskesmas Ngrambe Kabupaten Ngawi) dengan hasil setiap hubungan dari variabel tersebut berpengaruh positif dan signifikan sehingga mampu memengaruhi kinerja pegawai. Taylor dan Todd (1995) memodifikasi TAM untuk membandingkan perilaku pemakai-pemakai berpengalaman dengan pemakai-pemakai kurang menunjukkan terdapat perbedaan penyebab digunakannya sistem informasi oleh para pemakai sistem teknologi informasi. Dewi (2011) dan Ali (2011) menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja individu pengguna sistem informasi akuntansi.

H<sub>4</sub>: Pengalaman kerja memperkuat pengaruh teknologi informasi pada kinerja individu

Penelitian Ade (2013) yang meneliti tentang pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan di Bank BRI dengan hasil terdapat pengaruh langsung yang signifikan dalam pemberian pelatihan terhadap kinerja karyawan dengan kondisi pemberian pelatihan yang disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan dan karyawan. Erayanti (2012) dan Holmes (1988) menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja individu pengguna sistem informasi akuntansi.

H<sub>5</sub>: Pelatihan memperkuat pengaruh Insentif pada kinerja individu.

Penelitian Yuliathini (2014) yang meneliti tentang pengaruh pengalaman kerja, kompetensi social dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan bagian pemasaran PT Adhira Finance Singaraja dengan tujuan pengaruh masing-masing

variabel. Dewi (2011) dan Ali (2011) menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja individu pengguna sistem informasi akuntansi.

H<sub>6</sub>: Pengalaman kerja memperkuat pengaruh Insentif pada kinerja individu

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif berbentuk asosiatif. Lokasi dari penelitian ini adalah pada Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) yang berada di Pemerintahan Kabupaten Badung, yang terletak di Jl. Raya Sempidi, Lukluk, Mengwi, Kabupaten Badung. Pemilihan Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Badung sebagai lokasi penelitian dikarenakan Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Badung sebagai unsur pelaksana pemerintah daerah di bidang pendapatan daerah telah menerapkan sistem *online* dalam pengelolaan sumber-sumber keuangan daerahnya agar terciptanya pengelolaan sumber keuangan yang lebih efektif dan efisien. Objek dalam penelitian ini adalah teknologi informasi, insentif, pelatihan, pengalaman kerja dan kinerja individu di BAPENDA Pemerintahan Kabupaten Badung.

Jenis data dalam penelitian ini terdiri dari data kuantitatif dan kualitatif. Data kuantitatif dalam penelitian ini adalah jumlah karyawan pada BAPENDA Kabupaten Badung dan data skor nilai dari jawaban kuesioner yang telah diisi oleh responden. Data kualitatif dalam penelitian ini adalah struktur organisasi dan tugas dari masing-masing bagian dalam instansi. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer dalam penelitian ini adalah

jawaban atas kuesioner yang disebar pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Badung.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di BAPENDA Pemerintahan Kabupaten Badung. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini ditentukan dengan menggunakan metode *purposive sampling*. Teknik *purposive sampling* merupakan metode penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu, dimana anggota sampel akan dipilih sedemikian rupa sehingga sampel yang dibentuk tersebut dapat mewakili sifat-sifat populasi (Sugiyono, 2014:122). Oleh sebab itu penelitian ini mengambil jumlah sampel sebanyak 70 orang.

**Tabel 2.**  
**Jumlah Karyawan Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Badung**

<b>Kriteria</b>	<b>Jumlah</b>
Seluruh karyawan di BAPENDA Kabupaten Badung	228
Karyawan yang tidak memakai sistem informasi akuntansi	(158)
	70
Masa kerja kurang dari 1 tahun	(0)
<b>Hasil responden untuk di teliti</b>	<b>70</b>

*Sumber: Badan Pendapatan Daerah Pemerintah Kabupaten Badung, 2017*

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner dan wawancara. Model analisis data dan uji hipotesis dalam penelitian ini adalah model analisis regresi moderasi (*Moderated Regression Analysis*).

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh teknologi informasi, insentif yang dimoderasi pelatihan dan pengalaman kerja pada kinerja individu. Data dikumpulkan dengan menyebarkan kuesioner ke setiap bidang di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Badung. Jumlah kuesioner yang disebar pada

penelitian ini sebanyak 70 eksemplar dengan tingkat pengembalian kuesioner sebesar 85% sehingga kuesioner yang diteliti sejumlah 60 eksemplar.

Pengujian instrumen penelitian dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas sebelum data di analisis lebih lanjut. Uji validitas bertujuan untuk mengetahui valid atau tidaknya instrumen yang digunakan. Hasil uji validitas ditunjukkan pada Tabel 3 berikut ini.

**Tabel 3.**  
**Hasil Uji Validitas**

No.	Variabel	Kode Instrumen	Nilai <i>Pearson Correlation</i>	Keterangan
1	Teknologi Informasi(X <sub>1</sub> )	X <sub>1,1</sub>	0,723	Valid
		X <sub>1,2</sub>	0,781	Valid
		X <sub>1,3</sub>	0,762	Valid
		X <sub>1,4</sub>	0,773	Valid
		X <sub>1,5</sub>	0,728	Valid
		X <sub>1,6</sub>	0,762	Valid
2	Insentif (X <sub>2</sub> )	X <sub>2,1</sub>	0,767	Valid
		X <sub>2,2</sub>	0,765	Valid
		X <sub>2,3</sub>	0,764	Valid
		X <sub>2,4</sub>	0,690	Valid
		X <sub>2,5</sub>	0,730	Valid
		X <sub>2,6</sub>	0,784	Valid
3	Pelatihan (X <sub>3</sub> )	X <sub>3,1</sub>	0,744	Valid
		X <sub>3,2</sub>	0,670	Valid
		X <sub>3,3</sub>	0,766	Valid
		X <sub>3,4</sub>	0,750	Valid
		X <sub>3,5</sub>	0,630	Valid
		X <sub>3,6</sub>	0,673	Valid
4	Pengalaman Kerja (X <sub>4</sub> )	X <sub>4,1</sub>	0,796	Valid
		X <sub>4,2</sub>	0,787	Valid
		X <sub>4,3</sub>	0,855	Valid
		X <sub>4,4</sub>	0,799	Valid
		X <sub>4,5</sub>	0,869	Valid
5	Kinerja Individu(Y)	Y <sub>1</sub>	0,676	Valid
		Y <sub>2</sub>	0,735	Valid
		Y <sub>3</sub>	0,788	Valid
		Y <sub>4</sub>	0,782	Valid
		Y <sub>5</sub>	0,676	Valid
		Y <sub>5</sub>	0,671	Valid

*Sumber:* Hasil Output SPSS, 2017

Berdasarkan Tabel 3 maka dapat disimpulkan bahwa tiap butir pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini dapat dikatakan valid. Hal ini

dibuktikan dengan nilai *Pearson Correlation* tiap instrumen pernyataan yang dihasilkan dari uji validitas  $> 0,30$ . Pengujian instrumen yakni uji reliabilitas dilaksanakan untuk mengetahui kehandalan instrumen penelitian. Hasil uji reliabilitas disajikan dalam Tabel 4 sebagai berikut.

**Tabel 4.**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

No	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
1	Teknologi Informasi( $X_1$ )	0,847	Reliabel
2	Insentif( $X_2$ )	0,843	Reliabel
3	Pelatihan ( $X_3$ )	0,795	Reliabel
4	Pengalaman Kerja( $X_4$ )	0,879	Reliabel
5	Kinerja Individu (Y)	0,813	Reliabel

*Sumber:* Hasil Output SPSS, 2017

Berdasarkan Tabel 4 menunjukkan bahwa nilai keseluruhan *cornbach's alpha*  $> 0,60$ . Hal ini menunjukkan bahwa seluruh pertanyaan dalam kuesioner penelitian ini reliabel dan dapat digunakan.

Statistik deskriptif menyajikan informasi mengenai karakteristik variabel yang diteliti. Statistik deskriptif menunjukkan informasi mengenai jumlah pengamatan, nilai minimum, nilai maksimum, nilai *mean*, dan standar deviasi. Tabel 5 berikut menyajikan hasil statistik deskriptif.

**Tabel 5.**  
**Hasil Uji Deskriptif**

Variabel	Nilai Minimum	Nilai Maksimum	Rata-rata	Standar Deviasi
Teknologi Informasi( $X_1$ )	10,00	24,00	20,18	2,91
Insentif( $X_2$ )	10,00	24,00	19,93	2,94
Pelatihan( $X_3$ )	17,00	24,00	21,58	2,14
Pengalaman Kerja( $X_4$ )	12,00	20,00	17,78	2,28
Kinerja Individu (Y)	10,00	24,00	19,90	3,09

*Sumber:* Hasil Output SPSS, 2017

Berdasarkan Tabel 5 dapat disimpulkan sebagai berikut: 1) Variabel teknologi informasi memiliki nilai minimum sebesar 10,00 dan nilai maksimum

sebesar 24,00 dengan nilai rata-rata sebesar 20,18. Standar deviasi pada variabel teknologi informasi adalah sebesar 2,91. 2) Variabel insentif memiliki nilai minimum sebesar 10,00 dan nilai maksimum sebesar 24,00 dengan nilai rata-rata sebesar 19,93. Standar deviasi pada variabel insentif adalah sebesar 2,94. 3) Variabel pelatihan memiliki nilai minimum sebesar 17,00 dan nilai maksimum sebesar 24,00 dengan nilai rata-rata sebesar 21,58. Standar deviasi pada variabel pelatihan adalah sebesar 2,14. 4) Variabel pengalaman kerja memiliki nilai minimum sebesar 12,00 dan nilai maksimum sebesar 20,00 dengan nilai rata-rata sebesar 17,78. Standar deviasi pada variabel pengalaman kerja adalah sebesar 2,28. 5) Variabel kinerja individu memiliki nilai minimum sebesar 10,00 dan nilai maksimum sebesar 24,00 dengan nilai rata-rata sebesar 19,90. Standar deviasi pada variabel kinerja karyawan adalah sebesar 3,09. Uji asumsi klasik yakni uji normalitas adalah pengujian yang dilakukan untuk mengetahui variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian baik variabel bebas maupun variabel terikat berdistribusi normal atau tidak. Hasil uji normalitas disajikan dalam Tabel 6 berikut.

**Tabel 6.**  
**Hasil Uji Normalitas**

		X1	X2	X3	X4	Y
N		60	60	60	60	60
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	20,1833	19,9333	21,2833	17,3167	20,0000
	Std. Deviation	2,91978	2,94507	2,27806	2,14311	2,82843
Most Extreme Differences	Absolute	0,166	0,142	0,173	0,167	0,171
	Positive	0,096	0,084	0,117	0,105	0,079
	Negative	-0,166	-0,142	-0,173	-0,167	-0,171
Kolmogorov-Smirnov Z		1,289	1,103	1,344	1,295	1,328
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,072	0,176	0,054	0,070	0,059

*Sumber:* Hasil Output SPSS, 2017

Tabel 6 menunjukkan bahwa uji normalitas menghasilkan nilai *asympt. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,365 yang lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal, sehingga model yang dibuat dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Uji asumsi klasik yakni uji heterokedastisitas dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya atau tidak. Hasil uji heteroskedastisitas disajikan dalam Tabel 7 berikut.

**Tabel 7.**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Variabel	Sig.	Keterangan
Teknologi Informasi(X <sub>1</sub> )	0,606	Bebas heteroskedastisitas
Insentif(X <sub>2</sub> )	0,912	Bebas heteroskedastisitas

*Sumber:* Hasil Output SPSS, 2017

Berdasarkan Tabel 7 dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel memiliki nilai signifikansi melebihi 0,05. Hal tersebut menunjukkan bahwa data penelitian ini dapat dikatakan tidak ada indikasi heterokedastisitas.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini ialah *Moderated Regression Analysis (MRA)*. Hasil uji *Moderated Regression Analysis (MRA)* dengan menggunakan rogram SPSS *for windows* disajikan dalam Tabel 8 berikut.

Berdasarkan Tabel 8 nilai *adjusted R<sup>2</sup>* sebesar 0,885, hal ini berarti 88,5 persen variasi kinerja individu (Y) dipengaruhi oleh variabel teknologi informasi (X<sub>1</sub>), insentif (X<sub>2</sub>) dan pelatihan(X<sub>3</sub>), pengalaman kerja(X<sub>4</sub>) sisanya sebesar 11,5 persen dipengaruhi oleh faktor lain di luar model.

**Tabel 8.**  
**Hasil Uji Moderated Regression Analysis (MRA)**

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	14,467	1,443		10,024	0,000
X <sub>1</sub>	0,366	0,168	0,346	2,176	0,034
X <sub>2</sub>	0,481	0,167	0,458	2,884	0,006
M <sub>1</sub>	0,769	0,337	0,275	2,279	0,027
M <sub>2</sub>	0,845	0,418	0,253	2,023	0,048
M <sub>3</sub>	0,708	0,332	0,240	2,135	0,037
M <sub>4</sub>	0,079	0,388	0,023	0,204	0,839
Adjusted R Square			0,885		
F hitung			75,508		
Signifikansi F			0,000		

Sumber: Hasil Output SPSS, 2017

Berdasarkan hasil analisis regresi pada Tabel 8 variabel independen berpengaruh serempak (simultan) terhadap variabel dependen signifikansi F sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti seluruh variabel independen (teknologi informasi, insentif, pelatihan, dan pengalaman kerja) dapat memprediksi atau menjelaskan fenomena kinerja individu pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Badung, sehingga dapat disimpulkan bahwa model dalam penelitian ini dikatakan layak untuk diteliti.

Berdasarkan Tabel 8 dapat disusun persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 14,467 + 0,366 X_1 + 0,481 X_2 + 0,769 X_1 X_3 + 0,845 X_1 X_4 + 0,708 X_2 X_3 + 0,079 X_2 X_4 + e$$

Berdasarkan persamaan di atas, dapat dijelaskan hal-hal sebagai berikut: Nilai konstanta sebesar 14,467 menunjukkan bahwa bila nilai variabel teknologi informasi (X<sub>1</sub>), insentif (X<sub>2</sub>), pelatihan (X<sub>3</sub>) dan pengalaman kerja (X<sub>4</sub>) sama dengan nol, maka nilai kinerja individu (Y) sebesar 14,467 satuan. Nilai koefisien β<sub>1</sub> = 0,366 berarti menunjukkan bila nilai teknologi informasi (X<sub>1</sub>) bertambah 1 satuan, maka nilai dari kinerja individu (Y) akan mengalami kenaikan sebesar

0,366 satuan dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan. Nilai koefisien  $\beta_2=0,481$  berarti menunjukkan bila insentif ( $X_2$ ) bertambah 1 satuan, maka nilai dari kinerja individu ( $Y$ ) akan mengalami kenaikan sebesar 0,481 satuan dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan. Nilai koefisien  $\beta_3=0,769$  mengindikasikan bahwa efek moderasi yang diberikan adalah positif, artinya apabila interaksi variabel teknologi informasi ( $X_1$ ) dan pelatihan ( $X_3$ ) meningkat sebesar 1 satuan, maka variabel kinerja individu ( $Y$ ) akan mengalami peningkatan sebesar 0,769 satuan dengan asumsi variabel lainnya konstan. Nilai koefisien koefisien  $\beta_4=0,845$  mengindikasikan bahwa efek moderasi yang diberikan adalah positif, artinya apabila interaksi variabel teknologi informasi ( $X_1$ ) dan pengalaman kerja ( $X_4$ ) meningkat sebesar 1 satuan, maka variabel kinerja individu ( $Y$ ) akan mengalami peningkatan sebesar 0,845 satuan dengan asumsi variabel lainnya konstan. Nilai koefisien koefisien  $\beta_5=0,708$  mengindikasikan bahwa efek moderasi yang diberikan adalah positif, artinya apabila interaksi variabel insentif ( $X_2$ ) dan pelatihan ( $X_3$ ) meningkat sebesar 1 satuan, maka variabel kinerja individu ( $Y$ ) akan mengalami peningkatan sebesar 0,708 satuan dengan asumsi variabel lainnya konstan. Nilai koefisien koefisien  $\beta_6=0,079$  mengindikasikan bahwa efek moderasi yang diberikan adalah positif, artinya apabila interaksi variabel insentif ( $X_2$ ) dan pengalaman kerja ( $X_4$ ) meningkat sebesar 1 satuan, maka variabel kinerja individu ( $Y$ ) akan mengalami peningkatan sebesar 0,079 satuan dengan asumsi variabel lainnya konstan.

Pengujian terhadap pengaruh teknologi informasi pada kinerja individu memperlihatkan bahwa nilai  $\beta_1=0,366$  dengan tingkat signifikansi sebesar 0,034

(Tabel 8) dimana nilai signifikansi lebih kecil dari taraf nyata dalam penelitian ini, yaitu 0,05. Artinya bahwa hipotesis pertama ( $H_1$ ) dapat diterima, menunjukkan teknologi informasi berpengaruh positif pada kinerja individu. Kondisi ini menggambarkan bahwa semakin tinggi pemanfaatan teknologi informasi pada badan pendapatan daerah Kabupaten Badung, maka kinerja individu yang timbul akan semakin tinggi atau meningkat.

Hasil yang diperoleh ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh, Hariarni, dkk (2013), Wijayanti (2013), serta Tan, dkk (2015). Pada penelitian tersebut ditemukan bahwa teknologi informasi dapat memengaruhi secara positif dan signifikan terhadap kinerja individu. Dalam konteks penelitian ini, dapat dikatakan bahwa teknologi informasi yang diterapkan oleh BAPENDA Kabupaten Badung sudah tergolong baik. Informasi sebagai *output* dari teknologi informasi dapat digunakan untuk memberikan pertimbangan yang bermanfaat dalam pengambilan sebuah keputusan. Sehingga teknologi informasi yang baik tersebut dapat meningkatkan kinerja individu dalam membantu mengelola keuangan daerah Kabupaten Badung.

Hasil kuesioner juga menunjukkan bahwa responden merasakan manfaat yang dihasilkan dari penerapan sistem informasi yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan. Selain itu, responden juga setuju bahwa data yang didapatkan dari sistem informasi dapat diandalkan dalam memenuhi kebutuhan informasi untuk bekerja dalam upaya peningkatan kinerja individu. Dengan kondisi tersebut, maka teknologi informasi yang ada mampu memengaruhi kinerja individu. Diterimanya hipotesis ini juga diperkuat dengan teori TAM yang menyatakan bahwa niat

seseorang untuk menggunakan sistem atau teknologi dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu persepsi kegunaan (*perceived usefulness*) dan persepsi kemudahan penggunaan yang didefinisikan sebagai tingkat dimana seseorang percaya bahwa pengguna teknologi akan meningkatkan kinerjanya. Hal ini karena dengan dimanfaatkannya sebuah sistem secara baik oleh individu, maka akan membantu dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada. Dampaknya adalah dapat mendorong tingginya produktivitas seorang individu yang pada akhirnya meningkatkan kinerja yang dimilikinya.

Pengujian terhadap pengaruh insentif pada kinerja individu memperlihatkan bahwa nilai  $\beta_2 = 0,481$  dengan tingkat signifikansi sebesar 0,006 (Tabel 8) dimana nilai signifikansi lebih kecil dari taraf nyata dalam penelitian ini, yaitu 0,05. Artinya bahwa hipotesis kedua ( $H_2$ ) dapat diterima, menunjukkan insentif berpengaruh positif pada kinerja individu. Kondisi ini menggambarkan bahwa semakin tinggi tingkat pemberian insentif pada karyawan dibadan pendapatan daerah Kabupaten Badung, maka kinerja individu yang timbul akan semakin tinggi atau meningkat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Roger (1983) yang menyatakan bahwa hubungan positif antara TAM dengan variabel external keuntungan relatif yang mampu memengaruhi kinerja individu. Penelitian yang dilakukan oleh Erayanti (2012) dan Rolasmana (2013) menyatakan bahwa insentif berpengaruh positif terhadap kinerja individu. Dalam konteks penelitian ini, dapat dikatakan bahwa pemberian insentif yang diterapkan oleh BAPENDA Kabupaten Badung sudah tergolong baik.

Hasil kuesioner juga menunjukkan bahwa responden merasakan manfaat dari pemberian insentif yang sesuai dengan kebutuhan karyawan. Selain itu, responden juga setuju bahwa insentif yang didapatkan mampu meningkatkan kinerja individu dalam bekerja serta mampu rangsangan dan memotivasi karyawan dalam upaya meningkatkan produktivitas kerjanya. Dengan kondisi tersebut, maka insentif mampu memengaruhi kinerja individu.

Hasil uji moderasi teknologi informasi dan pelatihan ( $X_1$ - $X_3$ ) pada kinerja individu diperoleh Nilai  $\beta_3 = 0,769$  dengan tingkat signifikansi sebesar 0,027(Tabel 8) dimana nilai signifikansi lebih kecil dari taraf nyata dalam penelitian ini, yaitu 0,05. Artinya bahwa hipotesis ketiga ( $H_3$ ) dapat diterima. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan mampu memoderasi dan memperkuat pengaruh positif teknologi informasi pada kinerja individu. Hasil penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Holmes (1988), Agarwal dan Prasad (1999), dan Erayanti (2012) yang menemukan interaksi teknologi informasi dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja individu. Sehingga, pelatihan mampu memoderasi (memperkuat) hubungan antara teknologi informasi dengan kinerja individu.

Hasil kuesioner juga menunjukkan bahwa responden merasakan manfaat yang dihasilkan dari adanya pelatihan yang diberikan dalam pemanfaatan teknologi informasi sehingga dengan adanya pelatihan yang telah di berikan tersebut mampu memenuhi kebutuhan dalam bekerja dan mampu meningkatkan kinerja individu dalam pencapaian target yang telah di tetapkan. Dengan kondisi tersebut, dalam konteks penelitian ini maka pelatihan mampu memoderasi

hubungan teknologi informasi dengan kinerja individu. Diterimanya hipotesis ini juga diperkuat dengan teori TAM yang menyatakan bahwa konstruk persepsi kemanfaatan (*perceived usefulness*) yang didefinisikan sebagai tingkat dimana seseorang percaya bahwa pengguna teknologi akan meningkatkan kinerjanya. Hal ini karena dengan adanya penerapan pelatihan dalam penggunaan teknologi informasi, individu dapat memanfaatkan secara maksimal teknologi informasi yang ada sehingga dapat meningkatkan kinerja individu serta membantu dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada. Dampaknya adalah dapat mendorong tingginya produktivitas seorang individu yang pada akhirnya meningkatkan kinerja yang dimilikinya.

Hasil uji moderasi teknologi informasi dan pengalaman kerja ( $X_1\_X_4$ ) pada kinerja individu diperoleh Nilai  $\beta_4 = 0,845$  dengan tingkat signifikansi sebesar 0,048 (Tabel 8) dimana nilai signifikansi lebih kecil dari taraf nyata dalam penelitian ini, yaitu 0,05. Artinya bahwa hipotesis keempat ( $H_4$ ) dapat diterima. Hal ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja mampu memoderasi dan memperkuat pengaruh positif teknologi informasi pada kinerja individu. Hasil penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Tylor dan Todd (1995), Dewi (2011) dan Ali (2011) yang menemukan interaksi teknologi informasi dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja individu. Sehingga, pengalaman kerja mampu memoderasi (memperkuat) hubungan antara teknologi informasi dengan kinerja individu.

Hasil kuesioner juga menunjukkan bahwa responden yang memiliki pengalaman kerja lebih mampu memanfaatkan teknologi informasi secara lebih

maksimal sehingga mampu memenuhi kebutuhan dalam pemanfaatan teknologi informasi dalam bekerja dan mampu meningkatkan kinerja individu. Dengan kondisi tersebut, dalam konteks penelitian ini maka pengalaman mampu memoderasi hubungan teknologi informasi dengan kinerja individu. Diterimanya hipotesis ini juga diperkuat dengan teori TAM yang menyatakan bahwa konstruk persepsi kemanfaatan (*perceived usefulness*) yang didefinisikan sebagai tingkat dimana seseorang percaya bahwa pengguna teknologi akan meningkatkan kinerjanya. Hal ini karena dengan adanya penerapan pengalaman kerja dalam penggunaan teknologi informasi, individu dapat memanfaatkan secara maksimal teknologi informasi yang ada sehingga dapat meningkatkan kinerja individu serta membantu dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada. Dampaknya adalah dapat mendorong tingginya produktivitas seorang individu yang pada akhirnya meningkatkan kinerja yang dimilikinya.

Hasil uji moderasi insentif dan pelatihan ( $X_2$ - $X_3$ ) pada kinerja individu diperoleh Nilai  $\beta_5 = 0,708$  dengan tingkat signifikansi sebesar 0,037 (Tabel 8) dimana nilai signifikansi lebih kecil dari taraf nyata dalam penelitian ini, yaitu 0,05. Artinya bahwa hipotesis kelima ( $H_5$ ) dapat diterima. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi mampu memoderasi dan memperkuat pengaruh positif insentif pada kinerja individu. Hasil penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Holmes (1988) dan Erayanti (2012) yang menemukan interaksi insentif dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja individu. Sehingga, pelatihan mampu memoderasi (memperkuat) hubungan antara insentif dengan kinerja individu.

Hasil kuesioner juga menunjukkan bahwa responden merasakan manfaat yang dihasilkan dari adanya pelatihan yang telah diberikan dalam peningkatan insentif yang didapat sehingga dengan adanya pelatihan yang telah di berikan tersebut mampu meningkatkan insentif dan mampu meningkatkan kinerja individu dalam peningkatan produktivitas kerjanya. Dengan kondisi tersebut, dalam konteks penelitian ini maka pelatihan mampu memoderasi hubungan insentif dengan kinerja individu.

Hasil uji moderasi insentif dan pengalaman kerja( $X_2$ - $X_4$ ) pada kinerja individu diperoleh Nilai  $\beta_6 = 0,079$  dengan tingkat signifikansi sebesar 0,839 (Tabel 8) dimana nilai signifikansi lebih besar dari taraf nyata dalam penelitian ini, yaitu 0,05. Artinya bahwa hipotesis keenam ( $H_6$ ) ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa pengalaman kerjatidak mampu memoderasi dan memperkuat pengaruh positif insentif pada kinerja individu.

Hal semacam ini dapat terjadi dikarenakan insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya diatas prestasi standar. Fahmiswari (2013) mengatakan Pemberian insentif dapat dilakukan pada individu yang telah melakukan pekerjaan dengan baik dan mampu mencapai target ataupun tujuan yang dimiliki perusahaan sehingga insentif dapat dikatakan sebagai suatu motivasi yang berupa materi yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang berprestasi dalam bekerja. Cascio (1992:377) mengatakan insentif merupakan variabel penghargaan yang diberikan kepada individu dalam suatu kelompok, yang diketahui berdasarkan perbedaan dalam mencapai hasil kerja.

Hasil ini diperkuat dengan data responden yang menunjukkan bahwa karyawan di BAPENDA Kabupaten Badung lebih mengedepankan pelatihan yang diberikan agar mampu menyesuaikan diri terhadap tantangan atau tugas yang diberikan seperti penggunaan sistem baru dalam penyerapan pajak daerah sehingga kinerja optimal mampu dicapai. Karena hasil kerja sebagai tolak ukur dalam pemberian insentif atas kinerja yang diatas prestasi standar maka pengalaman kerja pada masa lalu tidak mampu memoderasi insentif pada kinerja individu.

#### **SIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh teknologi informasi dan insentif pada kinerja individu dengan pelatihan dan pengalaman kerja sebagai variabel moderasi di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Badung dapat disimpulkan bahwa berdasarkan uji *moderated regression analysis* (MRA), Teknologi informasi ( $X_1$ ), insentif ( $X_2$ ) secara signifikan mampu menjelaskan variabel kinerja individu ( $Y$ ) dengan dimoderasi pelatihan ( $X_3$ ), pengalaman kerja ( $X_4$ ) sebesar 88,5 %. Sedangkan sisanya 11,5% dijelaskan oleh variabel lain di luar model. Dari keenam hipotesis yang ada hanya hipotesis insentif pada kinerja individu yang di moderasi pengalaman kerja yang di tolak. Hal ini mengindikasikan bahwa seseorang yang telah memiliki pengalaman kerja tidak mampu memengaruhi tingkat pemberian insentif di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Badung karena data responden lebih mengutamakan variabel lain dalam memengaruhi kinerja individu dalam bekerja.

Berdasarkan simpulan diatas, maka saran yang diberikan adalah sebagai berikut: 1) Bagi Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Badung, berdasarkan hasil penelitian ini, dapat disarankan agar pemanfaatan teknologi informasi yang telah di terapkan mampu dimanfaatkan secara lebih optimal. Dengan diberikannya insentif sebagai motivasi kerja, pelatihan serta pengalaman kerja untuk peningkatan produktivitas kinerja individu pada setiap bidang pekerjaan dapat mencapai target kerja yang diinginkan, serta selalu dipercaya oleh masyarakat sebagai instansi pemerintahan yang baik. 2) Bagi Peneliti Selanjutnya, keterbatasan dalam penelitian ini hendaknya dapat lebih disempurnakan lagi pada peneliti selanjutnya yaitu dengan tidak membatasi daerah pengambilan sampel yang hanya pada satu dinas pemerintahan daerah saja tetapi dapat di perluas, sehingga dapat mewakili populasi yang lebih luas.

## REFERENSI

- Al-Gharibeh, K.M. 2011. *The Knowledge Enablers of Knowledge Transfer: An Empirical Study in Telecommunications Companies*. IBIMA Publishing. <http://www.ibimapublishing.com/journals/IBIMABR/ibimabr.html>. Vol.201 1, Article ID 328944, 13 pages DOI: 10.5171/2011.328944
- Agarwal, R., dan Pasad, J. 1998. "A Conceptual and Operational Definition of Personal Innovativeness in the Domain of Information Technology". *Information Systems Research*(9:2), pp: 204-215.
- Damayanthi, IGA Eka. 2012. Pengaruh Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi dan Penggunaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Individual Pada Koperasi Simpan Pinjam Di Kecamatan Denpasar Barat. *Jurnal Riset Akuntansi Juara*. Vol. 2. No. 1 (2012) : 40-52.
- David, F. D. 1989. "Perceived Usefulness, Perceived Ease of Use and User Acceptance of Information Technology," *MIS Quarterly* (13:3),: 319-304.

- Denny, Triasmoko. 2014. Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Penelitian pada Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Kota Kediri). *Jurnal Administrasi Bisnis*. Universitas Brawijaya.
- Duysters, G. and Hagedoorn, J. 2000. Core Competences and Company Performance in the World-Wide Computer Industry. *Journal of High Technology Management Research*, 11 (1), pp: 75-91.
- Efendi. Jap., Elizabeth, V. and Murphy Smith. 2006. *Information Technology and System Research Published in Major Accounting Academic and Professional Journal*. <http://www.ssrn.pp:117-128>
- George, Ndemo Ochoti., Elijah, Maronga Dr. Stephen., Muathe Dr. Robert, Nyamao., and Peter, Kibet. 2012. Factors Influencing Employee Performance Appraisal System. *Internasional Journal of Business and Social Science*. 3(20), pp: 37-46.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Goodhue and Thompson and Thompson. 1995. *Task Technology Fit and Individual Performance*, Management Information System . Quartely, June Page 213-236
- Goodhue, D.L. 1995. *Understanding User Evaluation of Informasi System Journal Managemen Sciens*, 1827-1844.
- Hafiz, Muhammad Ishaq., Muhammad, Zahid Iqbal., and Arshed. 2009. Effectiveness of Performance Appraisal. *European Journal of Social Sciences*. 10(3), pp: 479-485.
- Hariani,D., Purbandari,T., dan Mujilan, A. 2013. Dukungan Manajerial dan Budaya Organisasi untuk Menuju Efektifitas Sistem Informasi. *JRMA/ Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi*. 1(2), pp: 29-36.
- Holmes, S., and Nicholls, D. 1988. An Analysis of The Use Of Accounting Information By Australian Small Business. *Journal of Small Business Management*.
- Ismail, N. A. 2009. Factors Influencing AIS Effectiveness Among Manufacturing SMEs:Evidence From Malaysia. *Journal on Information Systems in Developing Countries*, 38(10), pp: 1-19.
- Iranto, Dwi Bondan. 2012. Pengaruh Kepuasan Penggunaan Sistem informasi Terhadap Kinerja Individu (Studi Pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Tengah Dan DIY. *Jurnal Akuntansi Universitas Diponegoro*.

- Jogiyanto H.M. 2007. *Sistem Informasi Keperilakuan*. Edisi Revisi. Yogyakarta: ANDI.
- Kharisma, M. D., dan Dharmadiaksa, I. B. 2015. Pengaruh Keterlibatan Pengguna dan Ukuran Organisasi Pada Efektifitas Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 10(3), pp:867-881
- Lee, Y., Kozar, K.A. dan Larsenm K.R.T. "The Technology Acceptance Model: Past, Present, and Future," *Communications of the Association for Information Systems*, " (12:50), 2003, pp: 752-780
- Lindawati, H., dan Salamah, I. 2012. Pemanfaatan system informasi dan teknologi informasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Individu Karyawan. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan*, 14(1), pp: 56-68..
- Marcika dan Jati, Ni Luh Dewi Tresna, dan I. Ketut Jati. 2015. Kemudahan Penggunaan Sistem Sebagai Moderasi Pengaruh Efektifitas Sitem Informasi Akuntansi pada Kinerja. *E-Jurnal Akuntansi Universitas* 10.(3), pp: 723-737
- Muhanna, Waled A dan Stoel, Dale. 2010. How do Investors Value IT? An Emprical Investigation of The Vale Relevance of IT Capability and IT Spending Across Industries. *In Journal Information System* 24(1): pp: 43-66. Amarican Accounting Association.
- Onaolopo, A. A and Odetayo T. A. 2012. Effect of Accounting Information system on Organisational Effectiveness: A Case Study of Selected Construction Companies in Ibadan, Nigeria. *American Journal of Business and Management*. 1(4). pp: 183-189.
- Rolasmana, Meza. 2013. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengambilan Keputusan, Kompensasi Insentif Terhadap Efektifitas Sistem Informasi Akuntansi Pada Swalayan Di Tanjungpinang. *Jurnal Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Maritim Raja Ali Haji*. Tanjungpinang.
- Sagung Rai Darmi, A. A., dan Wijana Asmara Putra, I.N. 2008. Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Pengaruh Kinerja individu pada Bank Perkreditan Rakyat di Kabupaten Tabanan. *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Bisnis*, 4(1).
- Shahrash, Ifa. 2015. Pengaruh Insentif, Stress Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja KaryawanSurvey Pada Karyawan Bank Bjb Kantor Cabang Utama Bandung. *Jurnal Magister Manajemen Bisnis Universitas Pasundan Bandung*
- Soudani, S. N. 2012. The Usefulness of an Accounting Information System for Effective Organizational Performance. *Journal of Economics and Finance*,4 (5), pp: 136-145.

- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sultana, Afshan. Sobia Irum. Kamran Ahmed. Nasir Mehmood. 2012. Impact of Training on Employee Performance: A Study of Telecommunication Sector in Pakistan. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*. 4 (6): pp: 646-661
- Tjhai Fung Jin. 2003. “ Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Akuntan Publik”. *Jurnal Bisnis dan Akuntansi*. 5(1):1 – 26.