

PENGARUH KINERJA INDIVIDUAL KARYAWAN TERHADAP EFEKTIVITAS PENGGUNAAN SISTEM INFORMASI AKUNTANSI

A.A Istri Windha Fahmiswari.K¹
Ida Bagus Dharmadiaksa²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia
e-mail: ndha.windha992@gmail.com / Telp: +6282 261 33 888

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

ABSTRAK

Kinerja individual karyawan sangat berhubungan erat dengan tingkat pendidikan seseorang, program pelatihan yang pernah diterima, pengalaman kerja yang pernah dilakukan dan insentif yang diberikan perusahaan. Penelitian ini dilakukan pada kantor cabang PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. di Provinsi Bali, Wilayah Bali Selatan. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini akan langsung menjadi sampel dalam penelitian ini yang berjumlah sebanyak 78 karyawan. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil Penelitian menunjukkan tingkat pendidikan, pelatihan, pengalaman kerja dan insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas penggunaan sistem informasi akuntansi. Tingkat signifikansi F sebesar 0,000 yang lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05$ yang berarti bahwa semua variabel (X) yaitu tingkat pendidikan, pelatihan, pengalaman kerja, dan insentif berpengaruh pada efektivitas penggunaan sistem informasi akuntansi. Tingkat signifikansi t uji dua sisi untuk semua variabel (X) yaitu tingkat pendidikan, pelatihan, pengalaman kerja, dan insentif lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05$.

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

ABSTRACT

Performance of individual employees are very closely linked to the level of one's education, training programs have ever received, ever done work experience and the incentives provided by the company. The research was conducted at the branch office of PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. in the province of Bali, South Bali area. The population used in this study will directly be sampled in this study are numbered as many as 78 employees. The data was collected using a questionnaire. Analysis using multiple linear regression analysis. Research results showed the level of education, training, work experience and incentives positive and significant impact on the effectiveness of the use of information systems akuntansi. Tingkat significance F of 0.000 which is smaller than the value of $\alpha = 0.05$, which means that all variables (X) is the level of education, training, work experience, and incentives affect the effectiveness of the use of accounting information systems. Significance level two-sided t test for all the variables (X) is the level of education, training, work experience, and incentives are smaller than the value of $\alpha = 0.05$.

Keywords: *Levels of Education, Training, Work Experience, Incentives, Accounting Information Systems Usage Effectiveness.*

PENDAHULUAN

Faktor sumber daya manusia dalam suatu perusahaan merupakan faktor dominan dalam pencapaian tujuan suatu perusahaan. Banyak perusahaan menyadari bahwa unsur manusia dalam suatu perusahaan dapat memberikan keunggulan bersaing. Karyawan dalam

kinerjanya dalam perusahaan akan membuat sasaran, strategi, inovasi untuk mencapai tujuan dalam perusahaan itu sendiri.

Douglas B (2000) mengatakan perusahaan membutuhkan karyawan yang mempunyai kinerja yang tinggi dan mampu bekerja lebih baik dan lebih cepat, Ini berarti bahwa perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang handal yang memang mampu bekerja dengan baik dan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki.

Iryani (2009) mengatakan bahwa kinerja individual merupakan tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan hasil kerja, target, atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Artinya bahwa hasil kerja seseorang merupakan evaluasi yang telah dilakukan berdasarkan periode tertentu yang akan dibandingkan dengan sasaran atau target tujuan perusahaan. Apabila kinerja seseorang tersebut diatas target yang telah disepakati, maka dapat dikatakan kinerja individu seseorang tersebut baik dan sesuai yang diharapkan. Begitu pula sebaliknya.

Semakin kompleks dan luasnya aktivitas perekonomian mendorong setiap organisasi atau perusahaan untuk mampu mengelola aktivitas perekonomiannya dengan baik. Keberhasilan dari suatu sistem yang dimiliki suatu perusahaan juga bergantung pada suatu kemudahan sistem dan pemanfaatan dalam pengelolaan sistem tersebut oleh pemakai sistem. Dengan evaluasi pemakai sistem atas teknologi dengan kemampuan yang dimiliki dan tuntutan dalam tugas, maka akan memberikan dorongan pemakai memanfaatkan teknologi (Goodhue, 1995)

Faktor dominan dalam pencapaian suatu tujuan perusahaan adalah sumber daya manusia, karena tanpa pertimbangan faktor perilaku manusia sistem yang dirancang tidak akan berjalan dengan baik. Mahmudi (2010: 20) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu organisasi adalah: 1) faktor personal atau

individu yang meliputi pengetahuan, keterampilan (*skill*), kemampuan. 2) faktor kepemimpinan yang meliputi kualitas dalam memberikan dorongan, dan dukungan yang diberikan manajer. 3) faktor tim meliputi kekompakan dan keeratan anggota tim, kepercayaan terhadap tim. 4) faktor sistem yang meliputi sistem kerja, fasilitas kerja, atau infrastruktur pada perusahaan. 5) faktor kontekstual yang meliputi perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Sistem informasi akuntansi penting bagi organisasi ataupun perusahaan untuk meningkatkan efisiensi organisasi dan mendukung daya saing perusahaan dengan menyediakan informasi keuangan dan akuntansi bagi manajemen (Alsarayreh *et al.* 2011). Efektivitas penggunaan sistem informasi dalam suatu perusahaan juga harus mempertimbangkan faktor sumber daya manusia. Sistem informasi akuntansi yang digunakan dalam perusahaan merupakan organisasi tergantung pada seberapa baik penggunaannya mampu menerapkan aplikasi tersebut secara baik dan mengetahui dengan baik apa saja yang terdapat dalam sistem tersebut dan dapat menerapkannya dengan baik. Jadi keberhasilan dari teknologi maupun sistem informasi pada perusahaan atau organisasi memiliki hubungan erat terhadap sumber daya manusia pada perusahaan atau organisasi tersebut.

Pelayanan dalam dunia perbankan merupakan hal yang penting karena akan langsung berhadapan dengan nasabah. Untuk itu diperlukan informasi yang akurat dalam pengolahan datanya dan sistem informasi yang ada pada bank juga digunakan untuk memudahkan nasabah dalam melakukan transaksi. Dari hal tersebut, maka akan dapat diketahui manajemen dari organisasi tersebut bagus atau tidak.

PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. merupakan bank yang tersebar di seluruh Indonesia. Bank yang lebih dikenal dengan sebutan Bank BRI ini memiliki sebelas kantor cabang pada provinsi bali, dan untuk wilayah bali selatan memiliki tujuh kantor cabang. Adapun dengan rincian sebagai berikut.

Tabel 1.
Lokasi Penelitian

No.	Kantor Cabang Bank BRI	Alamat
1.	Denpasar – Renon	Jl. Dr. Kusumaatmaja No.1, Denpasar. (0361) 233011
2.	Denpasar – Gajah Mada	Jl. Gajah Mada No. 5-7, Denpasar. (0361) 228817
3.	Denpasar – Gatsu	Jl. Gatot Subroto Barat No. 459, Denpasar. (0361) 430756
4.	Kuta	Jl. Raya Kuta No. 104-106, Denpasar. (0361) 750417
5.	Tabanan	Jl. Gunung Semeru No. 1, Tabanan. (0361) 811087
6.	Gianyar	Jl. Pudak No. 19, Gianyar. (0361) 941097
7.	Gianyar – Ubud	Jl. Cokorda Gde Rai No.50, Peliatan Ubud. (0361) 972044

Sumber: Data Primer Diolah (2013)

Kompleksitas kegiatan pada Bank BRI sangat sulit dilaksanakan tanpa adanya sistem informasi akuntansi dalam melaksanakan kegiatan operasinya. Peranan teknologi informasi di BRI digambarkan dengan arsitektur teknologi informasi yang terdiri dari aplikasi *Core Banking System* yang merupakan jantung operasional perbankan, *Banking Delivery System* yang bertujuan memberikan kemudahan kepada nasabah melalui penggunaan teknologi mutakhir dan *Management Support System* untuk mendukung pembuatan keputusan dan manajemen informasi. Namun dalam proses penerapannya faktor kinerja individual karyawan sangat mempengaruhi penggunaan sistem tersebut apakah dapat berjalan secara efektif dan efisien. Pada penelitian ini akan membahas kinerja individual karyawan yang ditinjau dari tingkat pendidikan, pelatihan, pengalaman kerja dan insentif mempengaruhi efektivitas penggunaan sistem informasi akuntansi pada Kantor Cabang PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. di Provinsi Bali, Wilayah Bali Selatan.

Berdasarkan latar belakang diatas, dapat dirumuskan pokok permasalahan sebagai berikut: 1) Apakah tingkat pendidikan, pelatihan, pengalaman kerja dan insentif berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap efektivitas penggunaan sistem informasi akuntansi? 2) Apakah tingkat pendidikan, pelatihan, pengalaman kerja dan insentif berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap efektivitas penggunaan sistem informasi akuntansi?

Iranto (2012) menyatakan dalam *Theory of Reasoned Action* (TRA) merupakan tahapan manusia melakukan suatu tindakan. Secara keseluruhan perilaku seseorang dapat dijelaskan dengan mempertimbangkan kepercayaannya, karena kepercayaan seseorang mewakili informasi yang mereka peroleh tentang dirinya sendiri dan dunia di sekitarnya. Dapat dikatakan bahwa seseorang akan memanfaatkan sistem informasi dengan baik dengan alasan bahwa sistem tersebut akan menghasilkan manfaat dan menguntungkan bagi dirinya.

Dalam penelitian Davis. FD. *et.al.* (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.

Untuk menunjang aktivitas perusahaan dengan baik diperlukannya sumber daya manusia yang memang berkompeten. Pendidikan yang dimiliki karyawan merupakan jaminan untuk mendapatkan pekerjaan. Karyawan juga harus mendapatkan pelatihan formal yang sesuai dengan kebutuhan dan bidangnya agar lebih menunjang kinerjanya agar lebih baik. Pengalaman kerja seseorang sangat mempengaruhi karakter seseorang dalam bekerja karena semakin lama seseorang bekerja sesuai dengan bidangnya tersebut, akan semakin baik juga kinerja seseorang dalam bekerja. Untuk memotivasi kinerja karyawan diperlukan insentif yang diberikan bagi karyawan yang mampu bekerja dengan baik dan kinerjanya dapat terus meningkat.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₁: Tingkat pendidikan, pelatihan, pengalaman kerja dan insentif berpengaruh positif terhadap efektivitas penggunaan sistem informasi akuntansi.

H₂: Tingkat pendidikan berpengaruh positif terhadap efektivitas penggunaan sistem informasi akuntansi.

H₃: Pelatihan berpengaruh positif terhadap efektivitas penggunaan sistem informasi akuntansi.

H₄: Pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap efektivitas penggunaan sistem informasi akuntansi.

H₅: Insentif berpengaruh positif terhadap efektivitas penggunaan sistem informasi akuntansi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini meneliti tentang pengaruh kinerja individual karyawan yang ditinjau dari tingkat pendidikan, pelatihan, pengalaman kerja dan insentif terhadap efektivitas penggunaan sistem informasi akuntansi. Lokasi penelitian ini dilakukan pada tujuh kantor cabang PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. di Provinsi Bali, Wilayah Bali Selatan. Populasi dalam penelitian ini akan menjadi sampel pada penelitian ini, yaitu seluruh karyawan yang dalam aktivitas bekerjanya menggunakan sistem informasi akuntansi. Adapun jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 86 karyawan yang menduduki jabatan pada *Assistant Manager Operasional* (AMO), *Supervisor Kas* (Supv.Kas), *Supervisor Administrasi dan Kredit* (Supv.ADK), *Supervisor Penunjang Operasional* (SPO), *Teller*, dan *Customer Service* (CS).

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah yang pertama teknik wawancara yang dilakukan untuk mendapatkan informasi seputar sistem informasi pada perusahaan, dan karyawan mana saja yang menggunakan sistem informasi akuntansi pada saat bekerja. Selanjutnya teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner

yang dilakukan dengan membawa kuesioner langsung ke lokasi penelitian dan memberikan kepada responden atau menitipkan kuesioner pada bagian SDM perusahaan. Kuesioner yang disebar berupa daftar pernyataan tertulis kepada responden mengenai pengaruh tingkat pendidikan, pelatihan, pengalaman kerja, dan isentif terhadap efektivitas penggunaan sistem informasi akuntansi. Jawaban responden akan diukur dengan dengan menggunakan skala *Likert* modifikasi, dengan skala 4 poin.

Uji Instrumen penelitian yang digunakan adalah uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas ini apabila hasil penelitian dikatakan valid atau sah apabila alat ukur yang digunakan untuk mengukur sudah sesuai dengan apa dari tujuan suatu penelitian. Pada penelitian ini pernyataan pada kuesioner harus sesuai dengan tujuan penelitian menggunakan variabel tersebut dan dapat dikatakan valid apabila *r pearson correlation* terhadap skor total diatas 0,30. Uji reliabilitas apabila alat ukur yang digunakan berada pada angka *Cronbach's Alpha* diatas 0,60. Dan dikatakan reliabel apabila alat ukur tersebut digunakan pada penelitian yang sama dengan waktu yang berbeda dan menghasilkan hasil yang konsisten.

Uji Asumsi Klasik pada penelitian ini adalah pertama uji normalitas apabila penelitian dikatakan berdistribusi normal apabila taraf signifikansinya lebih besar dari 0,05. Kedua uji multikolinearitas ini untuk menunjukkan apakah dalam model regresi ditemukan adanya hubungan antar variabel bebas. Jika nilai toleransi lebih besar dari 10 persen atau nilai VIF kurang dari 10 persen maka tidak terjadi multikolinearitas atau tidak ada hubungan sehingga dapat digunakan dalam penelitian. Ketiga uji heteroskedastisitas ini apabila variabel bebas heteroskedastisitas artinya varians yang mempengaruhi hasil regresi itu sama dan di atas *level of significant* yang dipakai (5%).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kuesioner yang disebar kepada responden sebanyak 86 kuesioner dan kuesioner yang kembali dan layak digunakan sebanyak 78 kuesioner. Responden yang tidak mengisi

kuesioner dikarenakan responden tidak berada ditempat. Dari Tabel 2. dapat dilihat variabel efektivitas penggunaan sistem informasi akuntansi, pelatihan, pengalaman kerja dan insentif memiliki *pearson correlation* diatas 0,30. Hal ini berarti pernyataan pada kuesioner dikatakan valid.

Hasil uji validitas pada penelitian dapat dilihat pada Tabel 2 berikut.

Tabel 2.
Uji Validitas

Variabel	Instrumen	<i>Pearson Correlation</i>
Efektivitas Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi	Y ₁	0,578
	Y ₂	0,706
	Y ₃	0,554
	Y ₄	0,520
	Y ₅	0,751
	Y ₆	0,620
	Y ₇	0,695
	Y ₈	0,802
	Y ₉	0,802
	Y ₁₀	0,560
Pelatihan	X _{2,1}	0,540
	X _{2,2}	0,640
	X _{2,3}	0,651
	X _{2,4}	0,632
	X _{2,5}	0,532
	X _{2,6}	0,650
Pengalaman Kerja	X _{3,1}	0,678
	X _{3,2}	0,746
	X _{3,4}	0,724
	X _{3,5}	0,733
	X _{3,6}	0,799
	Insentif	X _{4,1}
X _{4,2}		0,843
X _{4,3}		0,735
X _{4,4}		0,729
X _{4,5}		0,684
X _{4,6}		0,718

Sumber: Data Primer Diolah, 2013

Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3.
Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>
Efektivitas Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi (Y)	0,855
Pelatihan (X ₂)	0,653
Pengalaman Kerja (X ₃)	0,834
Insentif (X ₄)	0,823

Sumber: Data Primer Diolah, 2013

Pada Tabel 3. nilai *alpha* di hitung masing-masing variabel lebih besar dari *R alpha* tabel yaitu 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan dalam kuesioner tersebut reliabel.

Hasil uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada Tabel 4.

Tabel 4.
Uji Asumsi Klasik

Variabel	Uji Asumsi Klasik			
	Uji Normalitas	Uji Multikolinearitas		Uji Heteroskedastisitas
	<i>Sig. 2 Tailed</i>	<i>Tolerance</i>	VIF	Sig.
Tingkat Pendidikan (X ₁)		0,936	1,068	0,458
Pelatihan (X ₂)	0,383	0,731	1,369	0,806
Pengalaman Kerja (X ₃)		0,941	1,063	0,654
Insentif (X ₄)		0,703	1,422	0,864

Sumber: Data Primer Diolah, 2013

Dari Tabel 4. pada uji normalitas diketahui nilai signifikansi sebesar 0,383 ($0,383 > 0,05$) yang berarti model regresi berdistribusi normal. Dalam uji multikolinearitas dapat dilihat bahwa nilai *tolerance* tiap variabel lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF lebih kecil dari 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi multikolinearitas dan dapat digunakan dalam penelitian. Dalam pengujian heteroskedastisitas nilai sig. masing-masing variabel lebih besar dari 0,05 yang berarti variabel tersebut bebas heteroskedastisitas.

Hasil analisis regresi linear berganda dapat dilihat pada Tabel 5.

Tabel 5.
Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	0,729	3,4777		0,210	0,834
Tingkat Pendidikan (X ₁)	0,911	0,333	0,244	2,739	0,008
Pelatihan (X ₂)	0,414	0,188	0,223	2,209	0,030
Pengalaman Kerja (X ₃)	0,339	0,113	0,266	4,798	0,004
Insentif (X ₄)	0,686	0,143	0,493	4,798	0,000
Adjusted R²	0,428				
Sig. F	0,000				

Sumber: Data Primer Diolah, 2013

Pada Tabel 5. dapat dilihat bahwa model *summary* besarnya *Adjusted R²* adalah 0,428 berarti variabel efektivitas penggunaan sistem informasi akuntansi dapat dijelaskan oleh variabel tingkat pendidikan, pelatihan, pengalaman kerja dan insentif sebesar 42,8 persen, sedangkan sisanya sebesar 57,2 persen dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang berupa variabel yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

Dengan signifikansi F atau P *value* 0,000 yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Berarti bahwa penelitian ini adalah layak dan ketiga variabel independen mampu memprediksi atau menjelaskan fenomena efektivitas penggunaan sistem informasi akuntansi pada kantor cabang PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. di Provinsi Bali, Wilayah Bali Selatan.

Dari hasil perhitungan yang ditunjukkan pada Tabel 5. diketahui bahwa tingkat signifikansi F sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Ini berarti bahwa semua variabel tingkat pendidikan, pelatihan, pengalaman kerja, dan insentif berpengaruh pada efektivitas penggunaan sistem informasi akuntansi. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui

pengaruh tingkat pendidikan, pelatihan, pengalaman kerja dan insentif secara simultan terhadap efektivitas penggunaan sistem informasi akuntansi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin tinggi nilai beta (β) variabel tingkat pendidikan, pelatihan, pengalaman kerja dan insentif maka semakin tinggi efektivitas penggunaan sistem informasi akuntansi. Begitu pula sebaliknya semakin rendah nilai beta (β) variabel tingkat pendidikan, pelatihan, pengalaman kerja dan insentif maka semakin rendah efektivitas penggunaan sistem informasi akuntansi. Hasil penelitian ini didukung oleh teori yang dikemukakan oleh Syarfarudin (2001) pengetahuan seseorang merupakan usaha untuk mengoptimalkan perubahan yang mungkin terjadi baik direncanakan maupun tidak sehingga dapat dikatakan tingkat pendidikan seseorang dapat menunjang kinerja individual dalam efektivitas penggunaan sistem informasi akuntansi. Menurut Mangkuprawira (2003: 135) pelatihan kerja yang diajarkan agar karyawan semakin terampil dalam melakukan tanggung jawab dan hasil kerjanya sesuai dengan standar. Pelatihan kerja dalam efektivitas penggunaan sistem informasi akuntansi penting dilakukan untuk memperbaiki dan meningkatkan kemampuan kerja yang dimiliki seseorang. Sejatinya bahwa semakin lama seseorang bekerja sesuai dengan bidangnya tersebut maka semakin terampil dan ahli seseorang sehingga kinerjanya pun akan semakin baik. Insentif merupakan sarana yang digunakan untuk memotivasi karyawan berupa materi yang diberikan sebagai suatu alat perangsang ataupun dorongan dengan sengaja kepada para pekerja agar karyawan timbul semangat yang besar dalam dirinya untuk meningkatkan produktivitas kerja (Gorda, 2004: 141)

Dari hasil perhitungan yang ditunjukkan pada Tabel 5. dapat dilihat bahwa tingkat signifikansi t uji dua sisi untuk variabel tingkat pendidikan sebesar 0,008. Maka tingkat signifikansi t pada uji satu sisi adalah 0,004 lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05$. Ini menunjukkan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh positif pada efektivitas penggunaan sistem informasi akuntansi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan maka

semakin tinggi efektivitas penggunaan sistem informasi komputer, sebaliknya apabila semakin rendah tingkat pendidikan maka semakin rendah efektivitas penggunaan sistem informasi akuntansi. Tingkat pendidikan seseorang akan mempengaruhi bagaimana kinerja seseorang dalam bekerja karena ilmu yang didapatkan pada pendidikan formal akan berguna pada dunia kerja. Pendidikan dapat dikatakan sebagai proses pembentukan diri dan penentuan sikap yang bersamaan dengan proses pertumbuhan dan perkembangan seseorang. Tingkat pendidikan berpengaruh positif terhadap efektivitas penggunaan sistem informasi akuntansi karena tingkat pendidikan dapat mengembangkan kepribadiannya dalam bekerja dan kecakapan sosial seseorang. Hasil penelitian ini didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Dewi, Apriliana (2011) yang mendapatkan hasil bahwa tingkat pendidikan berpengaruh positif terhadap efektivitas sistem informasi akuntansi.

Dari hasil perhitungan yang ditunjukkan pada Tabel 5. dapat dilihat bahwa tingkat signifikansi t uji dua sisi untuk variabel pelatihan sebesar 0,030 Maka tingkat signifikansi t pada uji satu sisi adalah 0,015 lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05$. Ini menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif pada efektivitas penggunaan sistem informasi akuntansi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi pelatihan maka semakin tinggi efektivitas penggunaan sistem informasi akuntansi, sebaliknya apabila semakin rendah pelatihan maka semakin rendah efektivitas penggunaan sistem informasi akuntansi. Pelatihan diperlukan dalam efektivitas penggunaan sistem informasi akuntansi karena pelatihan yang dirancang atau diadakan diberikan kepada karyawan akan sangat menunjang dalam perbaikan ataupun pengembangan kinerja karyawan itu sendiri sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Srimandarti dan Puspitasari (2012) yang mendapatkan hasil pelatihan dan pendidikan pemakai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan pemakai sistem informasi akuntansi

Dari hasil perhitungan yang ditunjukkan pada Tabel 5. dapat dilihat bahwa tingkat signifikansi t uji dua sisi untuk variabel pengalaman kerja sebesar 0,004. Maka tingkat signifikansi t pada uji satu sisi adalah 0,002 lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05$. Ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif pada efektivitas penggunaan sistem informasi akuntansi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi pengalaman kerja maka semakin tinggi efektivitas penggunaan sistem informasi akuntansi, sebaliknya apabila semakin rendah pengalaman kerja maka semakin rendah efektivitas penggunaan sistem informasi akuntansi. Pengalaman kerja sangat diperlukan dalam efektivitas penggunaan sistem informasi akuntansi karena pengalaman kerja sangat diperlukan dalam pemahaman ataupun penguasaan dalam penggunaan sistem informasi akuntansi. Pengalaman kerja yang dimiliki seseorang akan menentukan keterampilan dalam melaksanakan suatu tugas tertentu sehingga dapat memberikan banyak kontribusi pada perusahaan dalam penggunaan sistem informasi akuntansi. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Moradi dan Raghibi (2011) yang mendapatkan hasil pengalaman berpengaruh positif terhadap efektivitas sistem informasi akuntansi.

Dari hasil perhitungan yang ditunjukkan pada Tabel 4.14 dapat dilihat bahwa tingkat signifikansi t uji dua sisi untuk variabel insentif sebesar 0,000. Maka tingkat signifikansi t pada uji satu sisi adalah 0,000 lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05$. Ini menunjukkan insentif berpengaruh positif pada efektivitas penggunaan sistem informasi akuntansi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi insentif maka semakin tinggi efektivitas penggunaan sistem informasi akuntansi, sebaliknya apabila semakin rendah insentif maka semakin rendah efektivitas penggunaan sistem informasi akuntansi. Insentif dikatakan akan berpengaruh terhadap efektivitas penggunaan sistem informasi akuntansi karena insentif dapat memicu kinerja seseorang dalam bekerja. Insentif digunakan sebagai alat untuk memotivasi karyawan agar dapat meningkatkan kualitas ataupun kuantitas yang dimiliki. Hasil penelitian ini

didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Erayanti (2012) yang mendapatkan hasil bahwa insentif berpengaruh positif terhadap kinerja individu pengguna sistem informasi akuntansi.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil pembahasan, maka dapat disimpulkan bahwa tingkat pendidikan, pelatihan, pengalaman kerja dan insentif berpengaruh positif terhadap efektivitas penggunaan sistem informasi akuntansi pada kantor cabang PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. di Provinsi Bali, Wilayah Bali Selatan. Bagi perusahaan sebaiknya memperhatikan kebutuhan yang diperlukan karyawan untuk mendukung aktivitas dalam bekerja, misalnya program pelatihan yang diberikan diharapkan disesuaikan dengan pekerjaan yang dilakukan sehari-hari sehingga karyawan dapat mengatasi kesalahan ataupun kekeliruan yang didapatkan akibat sistem informasi akuntansi itu sendiri. Sebaiknya sistem informasi akuntansi yang ada pada perusahaan selalu dijaga kemukhtahirannya sehingga selalu dapat mendukung akses kerja karyawan guna kinerja karyawan menjadi lebih baik. Insentif yang diberikan karyawan juga sebaiknya untuk menunjang masa depan karyawan.

REFERENSI

- Alsarayreh, M.N.O.A.A., Jawabreh, M.M.F. Jaradat, dan S.A Alamro. 2011. Technological Impacts on Effectiveness of Accounting Information Systems (AIS) Applied by Aqaba Tourist Hotels. *European Journal of Scientific Research*. Vol 59. No. 3 : 361-369.
- Davis, F.D. 1989. Perceived Usefulness, Perceived Ease of Use and User Acceptance of Information Technology. *Management Information System Quarterly*. September 1989. <http://dl.acm.org/citation.cfm?id=2017067>. (Diakses pada 6 Juni 2013).
- 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*. Skripsi S-1 Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Udayana.
- Douglas B. Currivan (2000). *The Causal Order Of Job Satisfaction And Organizational Commitment In Models Of employee Turnover*. University of Massachussets, Boston, MA, USA.

- Erayanti, Ni Putu. 2012. *Pengaruh Insentif, Tingkat Pendidikan, Pelatihan dan Pengalaman Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Individu Pengguna Sistem Informasi Akuntansi di KOPPAS Kumbasari-Badung*. Skripsi S-1 Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Udayana.
- Goodhue, D.L. 1995. *Understanding User Evaluation of Information System Journal*. Management Science. Desember, 1827 -1844.
- Gorda, IGN. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia: STIE Satya Dharma Singaraja*.<http://www.kajianpustaka.com/2013/03/pengertian-bentuk-dan-tujuan-insentif.html#ixzz2XIP9kZVX>
- Iranto, Dwi Bondan. 2012. *Pengaruh Kepuasan Pengguna Sistem Informasi Terhadap Kinerja Individu (Studi Pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Tengah Dan DIY*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Diponegoro.
http://eprints.undip.ac.id/35694/1/Skripsi_IRANTO.pdf. (Diakses 20 Juni 2013).
- Iryani, Christine. 2009. *Pengaruh Efektivitas Penggunaan dan Kepercayaan pada Teknologi Sistem Informasi Terhadap Kinerja Individual di PT. PLN (Persero) Distribusi Bali Area Pelayanan Gianyar*. Skripsi S-1 Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Udayana.
- Mahmudi. 2010. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Edisi Kedua. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Mangkuprawira, S. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Cetakan Kedua. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Moradi, Ali Mahammad dan Raghibi, Mahvash. 2011. *A Survey of Human Factor's Impacts on the Effectiveness of Accounting Information Systems*. International Journal of Business Administration Vol.2, No 4; November 2011.
<http://www.sciedu.ca/journal/index.php/ijba/article/view/572>.
- Srimandarti, Ceacillia dan Puspitasari, 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*. Fakultas Ekonomi Universitas STIKUBANK. Semarang.
- Syarfarudin, Alwi. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Keunggulan Komparatif*. Edisi Kesatu. Yogyakarta. BPF.