**PENGARUH KINERJA INDIVIDUAL KARYAWAN TERHADAP EFEKTIVITAS PENGGUNAAN SISTEM INFORMASI AKUNTANSI DI RSUP DR SARDJITO YOGYAKARTA**

**THE INFLUENCE OF EMPLOYEE INDIVIDUAL PERFORMANCE ON THE EFFECTIVENESS OF THE USE OF ACCOUNTING INFORMATION SYSTEM IN RS SARDJITO YOGYAKARTA**

**Ambi Wicaksono, Ambi Wicaksono**

Universitas Mecu Buana Yogyakarta

ambi.wicaksono@gmail.com

**Abstrak**

Penelitian ini dilakukan oleh penulis di RSUP Dr. Sardjito Yogyakarta. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah tingkat pendidikan, pelatihan, pengalaman kerja, serta insentif berpengaruh tehadap efektivitas penggunaan sistem informasi akuntansi. Data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan data primer yaitu kuesioner dan tambahan informasi yang berupa catatan dari rumah sakit. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis statistik yakni dengan regresi linear berganda.

Hasil dari penelitian ini adalah pelatihan, pengalaman kerja dan insentif berpengaruh terhadap efektivitas penggunaan sistem informasi akuntansi. Sedangkan tingkat pendidikan tidak berpengaruh terhadap efektivitas penggunaan sistem informasi akuntansi.

**Kata Kunci:**

Tingkat pendidikan, pelatihan, pengalaman kerja, insentif, efektivitas sistem informasi akuntansi

***Abstrack***

 *This research was conducted by the authors at RSUP Dr. Sardjito Yogyakarta. This study aims to determine whether the level of education, training, work experience, and incentives affect the effective use of accounting information systems. The data used in this study uses primary data that is questionnaire and additional information in the form of records from the hospital. The analysis technique used is statistical analysis, namely multiple linear regression.*

 *The results of this study are training, work experience and incentives affect the effective use of accounting information systems. While the level of education does not affect the effectiveness of the use of accounting information systems.*

***Keywords:***

*Level of education, training, work experience, incentives, effectiveness of accounting information systems*

**PENDAHULUAN**

Di era globalisasi saat ini persaingan dalam dunia kesehatan semakin meningkat. Hal ini fasilitas kesehatan atau rumah sakit harus mengerti dan memahami seluk beluk dalam dunia kesehatan. Perencanaan dan manajemen yang baik diperlukan agar rumah sakit yang ada dapat bertahan. Persaingan antar rumah sakit dalam dunia kesehatan terus mengalami peningkatan. Hal ini disebabkan dari adanya teknologi yang semakin canggih dan pemilihan sumber daya manusia yang baik.

Kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Permasalahan pokok dalam penelitian ini dapat dirumuskan ke dalam pertanyaan berikut:

1. Apakah tingkat pendidikan berpengaruh positif tehadap efektivitas penggunaan sistem informasi akuntansi?
2. Apakah pelatihan berpengaruh positif tehadap efektivitas penggunaan sistem informasi akuntansi?
3. Apakah pengalaman kerja berpengaruh positif tehadap efektivitas penggunaan sistem informasi akuntansi?
4. Apakah insentif berpengaruh positif tehadap efektivitas penggunaan sistem informasi akuntansi?
5. Apakah tingkat pendidikan, pelatihan, pengalaman kerja, dan insentif berpengaruh positif secara simultan tehadap efektivitas penggunaan sistem informasi akuntansi?

Adapun sistematika penulisan skripsi yang akan dijabarkan adalah sebagaiberikut.**:**

1. Bab I Pendahuluan

Bab ini terdiri dari latar belakang masalah, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan kerangka penulisan.

1. Bab II Landasan Teori dan Pengembangan Hipotesis

Bab ini terdiri dari landasan teori, tinjauan pustaka/hasil penelitian terdahulu dan hipotesis.

1. Bab III Metode Penelitian

Bab ini terdiri dari definisi operasional variabel, penentuan populasi dan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data dan metode analisis data.

1. Bab IV Hasil Penelitian dan Pembahasan

Bab ini terdiri dari gambaran umum RSUP Dr. Sardjito, analisis data, dan pembahasan hasil analisis.

1. Bab V Kesimpulan dan Saran

Bab ini terdiri dari kesimpulan, keterbatasan penelitian dan saran.

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah tingkat pendidikan berpengaruh positif tehadap efektivitas penggunaan sistem informasi akuntansi.
2. Untuk mengetahui apakah pelatihan berpengaruh positif tehadap efektivitas penggunaan sistem informasi akuntansi.
3. Untuk mengetahui apakah pengalaman kerja berpengaruh positif tehadap efektivitas penggunaan sistem informasi akuntansi.
4. Untuk mengetahui apakah insentif berpengaruh positif tehadap efektivitas penggunaan sistem informasi akuntansi.
5. Untuk mengetahui apakah tingkat pendidikan, pelatihan, pengalaman kerja, dan insentif berpengaruh positif secara simultan tehadap efektivitas penggunaan sistem informasi akuntansi.

 **METODE**

Penelitian ini merupakan jenis penelitian observasional. Rancangan dalam penelitian ini adalah *cross sectional* dimana pengumpulan data untuk penelitian ini dilakukan secara bersama-sama atau sekaligus. Penelitian ini dilakukan pada tanggal 23 April 2019 di RSUP Dr. Sardjito Yogyakarta yang beralamat di jalan Kesehatan no.1, Sinduadi, Mlati, Sleman, Yogyakarta. Sampel dari penelitian ini adalah karyawan di RSUP Dr. Sardjito bagian kasir dan operator *billing* sejumlah 80 orang.

Jenis data yang digunakan adalah data subyek. Data subyek merupakan data penelitian yang dilaporkan sendiri oleh responden secara individual atau secara kelompok yang sumbernya diklasifikasikan berdasarkan bentuk tanggapan (respon) yang diberikan, yaitu lisan (verbal), tertulis dan ekspresi. Respon tertulis diberikan sebagai tanggapan atas pertanyaan tertulis (kuesioner) yang diajukan oleh peneliti.

1. Data Primer

Data primer merupakan informasi yang dikumpulkan peneliti langsung dari sumbernya. Data primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah hasil pengisian kuesioner oleh responden, yaitu karyawan karyawan RSUP Dr. Sardjito bagian operator *billing* dan kasir.

1. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung, baik berupa keterangan maupun literatur yang ada hubungannya dengan penelitian. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data RSUP Dr. Sardjito Yogyakarta.

Metode pengumpulan data penelitian ini menggunakan kuesioner dan studi pustaka. Kuesioner adalah metode pengumpulan data dengan menggunakan butir pertanyaan yang disusun secara sistematik. Penulis menggunakan kuesioner untuk mengumpulkan data primer dalam bentuk pertanyaan tertutup, yaitu pertanyaan yang tidak memberi kebebasan kepada responden untuk memberi jawaban, sebuah pertanyaan hanya bisa diberikan jawaban diantara pilihan yang sudah tersedia.

Studi pustaka merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan membaca buku-buku, literatur, jurnal-jurnal, referensi yang berkaitan dengan penelitian ini dan penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian yang sedang dilakukan.

Variabel merupakan gejala yang menjadi fokus peneliti untuk diamati. Variabel itu sebagai atribut dari sekelompok orang atau obyek yang mempunyai variasi antara satu dengan lainnya dalam kelompok itu. Tinggi, berat badan, sikap, motivasi, kepemimpinan, disiplin kerja, warna rambut merupakan atribut dari seseoarang. Selanjutnya berat, ukuran, bentuk, dan warna merupakan atribut dari obyek. Atribut ini akan bervariasi bila terjadi pada sekelompok orang atau obyek yang diambil secara random. Bila tinggi badan, motivasi kerja, kemampuan, gaya kepemimpinan dari 30 orang sama, maka semua itu bukanlah variabel. Jadi dikatakan variabel karena adanya variasi (Sugiyono, 2005).

1. Variabel *Independent*

Variabel *independent* adalah variabel yang menjadi sebab timbulnya atau berubahnya variabel *dependent*. Jadi variabel *independen*t adalah variabel yang mempengaruhi.

Variabel *independent* dari penelitian ini adalah kinerja individual karyawan yang ditinjau dari 4 dimensi, yaitu:

1. Menurut Andrew E. Sikula (2003) dalam Tanjung (2011) tingkat pendidikan adalah suatu proses jangka panjang yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir, yang mana tenaga kerja manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan-tujuan umum. Cara ukur dengan menggunakan kuesioner dan skala pengukurannya yaitu nominal.
2. Menurut Nitisemito (1996:35) dalam Dwijayanthi & Dharmadiaksa (2013) pelatihan adalah suatu usaha yang terencana untuk memfasilitasi pembelajaran tentang pekerjaan yang berkaitan dengan pengetahuan, keahlian dan perilaku oleh para pegawai. Cara ukur dengan menggunakan kuesioner dan skala pengukurannya yaitu nominal.
3. Pengalaman kerja adalah pengetahuan atau keterampilan yang telah diketahui dan dikuasai seseorang yang akibat dari perbuatan atau pekerjaan yang telah dilakukan selama beberapa waktu tertentu. Cara ukur dengan menggunakan kuesioner dan skala pengukurannya yaitu nominal (Sulistiyani : 2003).
4. Menurut Handoko (2002:176) dalam Fahmiswari & Dharmadiaksa (2013) 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. Cara ukur dengan menggunakan kuesioner dan skala pengukurannya yaitu nominal.
5. Variabel *Dependent*

Sering disebut sebagai variabel respon, output, kriteria, konsekuen. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Varibel *dependent* dalam penelitian ini adalah efektivitas penggunaan sistem informasi akuntansi. Variabel efektivitas sebagai variabel *independent* dimaksudkan untuk mengukur seberapa efektif penggunaan sistem informasidalam perusahaan tersebut. Setiap responden diminta untuk menjawab beberapabutir pertanyaan dengan memilih skala pernyataan dari skala likert 1-5 (Ferdinand, 2006). Skalalikert satu menunjukkan efektivitas penggunaan sistem rendah dan skala likertlima menunjukkan efektivitas yang tinggi.

Dalam menganalisis data penelitian ini, penulis menggunakan metode analisis kuantitatif merupakan analisis yang digunakan terhadap data yang berwujud angka – angka dan cara pembahasannya dengan menggunakan program *SPSS for Windows.* Adapun metode pengolahannya menggunakan *Editing* (Pengeditan), *Scoring* (Pemberian Skor), *Entry* data dan *Tabulating* Data.

 Data mempunyai kedudukan yang paling tinggi di dalam penelitian, karena merupakan penggambaran variabel yang diteliti dan berfungsi sebagai alat pembuktian. Oleh karena itu benar tidaknya data sangat menentukan kualitas hasil penelitian, sedangkan benar tidaknya data tergantung dari instrumen yang digunakan dalam pengumpulan data. Instrumen yang baik harus memenuhi dua persyaratan penting yaitu valid dan reliabel. Pengujian validitas dan realibilitas adalah proses menguji butir-butir pertanyaan yang ada dalam sebuah kuesioner yang menjadi isi dari butir pertanyaan tersebut sudah valid atau reliabel. Uji ini bermanfaat untuk mendeteksi kelemahan-kelemahan di dalam instrumen penelitian, selanjutnya butir-butir yang telah diuji dan dinyatakan valid dan reliabel disertakan dalam proses penelitian.

 Uji validitas dilakukan untuk mengetahui tingkat kevalidan dari instrumen (kuesioner) yang digunakan dalam pengumpulan data yang diperoleh dengan cara mengkorelasi setiap skor variabel jawaban responden dengan total skor masing-masing variabel, intrumen dikatakan valid berarti menunjukkan alat ukur yang dipergunakan untuk mendapatkan data itu valid atau dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2004).

 Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Butir kuesioner dinyatakan reliabel atau handal apabila jawaban seseorang terhadap kuesioner adalah konsisten. Uji reliabilitas berguna untuk menetapkan apakah instrumen yang dalam hal ini kuesioner dapat digunakan lebih dari satu kali, paling tidak oleh responden yang sama akan menghasilkan data yang konsisten. Dengan kata lain, reliabilitas instrumen mencirikan tingkat konsistensi dalam suatu penelitian. Reliabilitas suatu penelitian merujuk pada derajat stabilitas, konsistensi, daya prediksi, dan akurasi.

 Uji asumsi klasik untuk meyakinkan bahwa persamaan garis regresi yang diperoleh adalah linier dan dapat dipergunakan (valid) untuk mencari peramalan, maka akan dilakukan pengujian asumsi multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan normalitas.

 Uji multikolinearitas adalah untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas *(independent)*. Apabila terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat problem multikolinearitas (Ghozali, 2005). Metode yang digunakan adalah dengan menggunakan nilai V*ariance Inflation* *Factor (VIF),* apabila nilai VIF kurang dari 5 maka dapat dikatakan tidak terjadi gejala multikolinieritas.

 Uji heteroskedastisitas adalah untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika varians berbeda disebut heteroskedstisitas. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2005). Ada beberapa cara untuk menganalisis heteroskedastisitas yaitu uji Glejser, uji Park, uji Spearman dan melihat grafik. Pada penelitian ini menggunakan uji Glejser.

 Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, kedua variabel (bebas maupun terikat) mempunyai distribusi normal atau setidaknya mendekati normal (Ghozali, 2005). Uji normalitas data menggunakan *Kolmogorov -Smirnov Test,* dengan membandingkan *Asymptotic* *Significance* dengan α = 5%. Dasar penarikan kesimpulan adalah data dikatakan berdistribusi normal apabila nilai *Asymptotic Significance* > 0.05.

 Untuk menguji hipotesis akan digunakan analisis regresi berganda. Metode analisis regresi berganda dipilih dengan alasan untuk memprediksi pengaruh antara satu variabel dependen dengan variabel *independent*. Penelitian ini, penulis menggunakan persamaan regresi linear berganda karena variabel independent dalam penelitian lebih dari satu. Dalam penelitian ini variabel independentnya adalah tingkat pendidikan, pelatihan, pengalaman kerja, dan insentif. Sedangkan variabel dependennya adalah sitem informasi akuntansi.

* 1. Pengujian Hipotesis
1. Uji t

Uji t dilakukan untuk melihat variabel - variabel *independent* dapat mempengaruhi variabel *dependent* diperlukan pengujian statistik secara parsial. Uji ini dapat dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan t tabel atau dengan melihat kolom signifikan pada masing- masing t hitung. Uji t dilakukan dengan menggunakan SPSS. Untuk menentukan nilai t tabel ditentukan dengan tingkat signifikasi 5%. Kriteria pengujian yang digunakan adalah:

Jika nilai signifikasi (sig) < probabilitas signifikasi 5% maka Ho diterima

Jika nilai signifikasi (sig) > probabilitas signifikasi 5% maka Ho ditolak

1. Uji F

Uji F adalah uji untuk melihat bagaimana pengaruh semua variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya. Atau untuk menguji apakah model regresi yang kita buat baik/ signifikan atau tidak baik/ non signifikan. Nilai signifikasi 5%, jika nilai probabilitas < 5% maka dapat dikatakan terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Namun, jika nilai signifikasi > 5% maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan. Hasil uji F dapat dilihat dalam kolom signifikan pada Anova (olahan dengan SPSS).

1. Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat (Ghozali, 2005). Nilai Koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel dalam menjelaskan variasi variabel terikat amat terbatas. Begitu pula sebaliknya, nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat.

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

1. **Gambaran Umum Penelitian**
2. Sejarah RSUP Dr. Sardjito

Gagasan mendirikan Rumah Sakit Umum dan Pendidikan pada satu lokasi guna pendidikan calon dokter dan dokter ahli serta untuk pengembangan penelitian, pertama kali dicetuskan oleh Prof. Dr. Sardjito pada tahun 1954, dan  karena dirasakan pula adanya kebutuhan mendesak perlunya Rumah Sakit Umum Pemerintah (RSUP) guna mencukupi kebutuhan pelayanan kesehatan bagi masyarakat di Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta serta Jawa Tengah Bagian Selatan. Perjuangan tersebut baru berhasil tahun anggaran 1970/1971 menggunakan biaya dari Departemen Kesehatan RI dengan lokasi di Pingit, sayangnya setelah ditinjau oleh Departemen  Kesehatan RI dianggap tidak memadai. Setelah pembicaraan lebih lanjut maka pembangunan RSUP dipindahkan  ke daerah Sekip dengan nama RSUP Dr. Sardjito. Penggunaan nama tersebut adalah untuk mengenang perjuangan dan jasa-jasa Prof. Dr. Sardjito.

RSUP Dr. Sardjito didirikan dengan SK MenKes RS no. 126/Ka/B.VII/74 tanggal 13 Juni 1974, yaitu sebagai RSU tipe B pendidikan pengelolaan oleh Dep.Kes. RI melalui Dir.Jen.Yan.Med. Tugas utamanya adalah melakukan pelayanan kesehatan masyarakat dan melaksanakan sistem rujukan bagi masyarakat DIY dan Jawa Tengah bagian Selatan, serta dimanfaatkan guna kepentingan pendidikan calon dokter dan dokter ahli oleh Fakultas Kedokteran (FK) UGM. Berdasarkan SK bersama antara Men.Kes. RI dan Menteri P & K RI No. 522/ Men.Kes/SKB/X/81 no. 0283a/U/1981 tanggal 2 Oktober 1981 telah dilakukan penggabungan RS UGM ke dalam  RSUP Dr. Sardjito dengan memanfaatkan fasilitas pemerintah, baik dana, peralatan maupun tenaga dari Departemen Kesehatan RI, Departemen Pendidikan & Kebudayaan serta instansi lain terkait. Pada tanggal 8 Februari 1982 RSUP Dr. Sardjito telah dibuka secara resmi oleh Presiden RI Soeharto.

1. Visi dan Misi RSUP Dr. Sardjito
2. Visi: Menjadi rumah sakit pendidikan dan rujukan nasional berstandar internasional yang terkemuka pada tahun 2019
3. Misi:
4. Memberikan pelayanan kesehatan yang prima, berstandar internasional, dan terjangkau oleh semua lapisan masyarakat melalui pembinaan akuntabilitas korporasi dan profesi
5. Melaksanakan pendidikan dan pelatihan di bidang kesehatan untuk menghasilkan SDM yang berkualitas
6. Menyelenggarakan penelitian dan pengenbangan ilmu pengetahuan, teknologi kedokteran dan kesehatan (IPTEKDOKKES) yang berwawasan global
7. Meningkatkan kesejahteraan karyawan
8. Stuktur Organisasi Instalasi Keuangan

Direktur Keuangan

Kabag Perbendaharaan dan Mobilisasi Dana

Kasubag Mobilisasi Dana

Bendahara Penerimaan

Bendahara Pembantu Dana Kelola

Koordinator Kassa IRNA

Bendahara Pembantu Penerima

Staf

Staf

Staf

 Gambar 4.2. Struktur Organisasi Instalasi Keuangan

1. **Uji Instrumen Penelitian**
2. **Uji Validitas**

 Hasil uji validitas untuk masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

1. Variabel kinerja individual karyawan
2. Tingkat pendidikan

Dimensi tingkat pendidikan terdiri dari 6 butir item pernyataan. Berikut ini adalah hasil uji validitas terhadap instrumen tingkat pendidikan:

 Tabel 4.2. Hasil Uji Validitas Tingkat Pendidikan

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Variabel | Item | r-hitung | r-kritis | Keterangan |
| Tingkat Pendidikan | Item 1Item 2Item 3Item 4Item 5Item 6 | 0.4280.3230.6320.5480.3900.611 | 0.30.30.30.30.30.3 | ValidValidValidValidValidValid |

 Tabel di atas menunjukkan bahwa semua item pernyataan mempunyai nilai r hitung > r kritis sebesar 0,3. Hal ini berarti instrumentersebut valid dan dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya.

1. Pelatihan

Dimensi pelatihan terdiri dari 6 butir item pernyataan. Berikut ini adalah hasil uji validitas terhadap instrumen pelatihan:

 Tabel 4.3. Hasil Uji Validitas Pelatihan

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Variabel | Item | r-hitung | r-kritis | Keterangan |
| Pelatihan | Item 1Item 2Item 3Item 4Item 5Item 6 | 0.5870.4640.3790.3340.4250.510 | 0.30.30.30.30.30.3 | ValidValidValidValidValidValid |

 Tabel di atas menunjukkan bahwa semua item pernyataan mempunyai nilai r hitung > r kritis sebesar 0,3. Hal ini berarti instrumentersebut valid dan dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya.

1. Pengalaman Kerja

Dimensi pengalaman kerja terdiri dari 6 butir item pernyataan. Berikut ini adalah hasil uji validitas terhadap instrumen pengalaman kerja:

 Tabel 4.4. Hasil Uji Validitas Pengalaman Kerja

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Variabel | Item | r-hitung | r-kritis | Keterangan |
| Pengalaman Kerja | Item 1Item 2Item 3Item 4Item 5Item 6 | 0.4420.6030.4830.6500.3400.481 | 0.30.30.30.30.30.3 | ValidValidValidValidValidValid |

 Tabel di atas menunjukkan bahwa semua item pernyataan mempunyai nilai r hitung > r kritis sebesar 0,3. Hal ini berarti instrumentersebut valid dan dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya.

1. Insentif

Dimensi insentif terdiri dari 7 butir item pernyataan. Berikut ini adalah hasil uji validitas terhadap instrumen insentif:

 Tabel 4.5. Hasil Uji Validitas Insentif

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Variabel | Item | r-hitung | r-kritis | Keterangan |
| Insentif | Item 1Item 2Item 3Item 4Item 5Item 6Item 7 | 0.3950.5080.3570.3660.3790.4280.334 | 0.30.30.30.30.30.30.3 | ValidValidValidValidValidValidValid |

 Tabel di atas menunjukkan bahwa semua item pernyataan mempunyai nilai r hitung > r kritis sebesar 0,3. Hal ini berarti instrumentersebut valid dan dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya.

1. Variabel Efektivitas Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi (SIA)

 Variabel efektivitas sistem informasi akuntansi terdiri dari 4 butir item pernyataan. Berikut ini adalah hasil uji validitas terhadap instrument efektivitas penggunaan sistem informasi akuntansi:

 Tabel 4.6. Hasil Uji Validitas Efektivitas Penggunaan SIA

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Variabel | Item | r-hitung | r-kritis | Keterangan |
| Efektivitas Penggunaan SIA | Item 1Item 2Item 3Item 4 | 0.3360.4800.3670.414 | 0.30.30.30.3 | ValidValidValidValid |

 Tabel di atas menunjukkan bahwa semua item pernyataan mempunyai nilai r hitung > r kritis sebesar 0,3. Hal ini berarti instrumentersebut valid dan dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya.

1. **Uji Reliabilitas**

 Hasil uji reliabilitas terhadap instrumen penelitian adalah sebagai berikut:

 Tabel 4.7. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Variabel | Nilai Alpha | Keterangan |
| Tingkat PendidikanPelatihanPengalaman KerjaInsentifEfektivitas Penggunaan SIA | 0.7430.7090.7520.6860.617 | ReliabelReliabelReliabelReliabelReliabel |

 Tabel di atas menunjukkan bahwa kelima instrumen dalam penelitian ini mempunyai nilai alpha di atas 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa keempat instrumen tersebut reliabel dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

1. **Deskripsi Subyek Penelitian**
2. Jenis Kelamin Responden

Persentase jumlah responden menurut kategori jenis kelamin dapat dilihat sebagaimana tersaji pada tabel berikut:

 Tabel 4.8. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Jenis Kelamin | Jumlah | Persentase |
| Laki-lakiPerempuan | 3050 | 37.562.5 |

Berdasarkan data yang terlihat dalam Tabel 4.8 bahwa dari 80 responden, jenis kelamin perempuan 50 orang (62.5%) dan laki-lakinya ada 30 orang (37.5%).

1. Usia Responden

Responden dalam penelitian ini dapat dikelompokkan sesuai dengan usia responden. Persentase jumlah responden menurut kategori usia dapat dilihat sebagaimana tersaji pada tabel berikut:

 Tabel 4.9. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Usia | Jumlah | Persentase |
| < 30 tahun> 30 tahun | 1565 | 18.7581.25 |

Berdasarkan data yang terlihat dalam Tabel 4.9 menunjukkan bahwa dari 80 responden, sebagian besar berusia diatas 30 tahun yaitu sebanyak 65 orang (81.25%), sedangkan yang paling sedikit berusia dibawah 30 tahun yaitu sebanyak 15 orang (18.75%).

1. Pendidikan Responden

Pendidikan terakhir yang ditempuh responden dalam penelitian ini dikelompokkan menjadi tiga kelompok, sebagaimana tersaji pada tabel berikut:

 Tabel 4.10. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Pendidikan | Jumlah | Persentase |
| SMAD 3S 1 | 124226 | 1552.532.5 |

Berdasarkan data yang terlihat dalam Tabel IV.10 menunjukkan bahwa dari 80 responden, sebagian besar menempuh pendidikan terakhir D3 yaitu sebanyak 42 orang (52.5%) dan yang paling sedikit menempuh pendidikan SMA yaitu sebanyak 12 orang (15%).

1. Lama Bekerja

Lama atau masa kerja responden dalam penelitian ini dikelompokkan menjadi tiga kelompok, sebagaimana tersaji pada tabel berikut:

 Tabel 4.11. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Lama Bekerja | Jumlah | Persentase |
| < 5 tahun5 – 10 tahun> 10 tahun | 83042 | 1037.552.5 |

Berdasarkan data yang terlihat dalam Tabel 4.11 menunjukkan bahwa dari 80 responden, sebagian besar bekerja lebih dari 10 tahun yaitu sebanyak 42orang (52.5%) dan yang paling sedikit dibawah 5 tahun yaitu sebanyak 8 orang (10%).

1. **Uji Asumsi Klasik**
2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antar variabel bebasnya. Hasil uji multikolinieritas dalam penelitian ini dapat disajikan pada tabel berikut:

 Tabel 4.12. Hasil Uji Multikolinearitas

|  |  |
| --- | --- |
| Model | Collinearity Statistics |
| Tolerance | VIF |
|  | Tingkat Pendidikan | .903 | 1.108 |
| Pelatihan | .953 | 1.049 |
| Pengalaman Kerja | .934 | 1.071 |
| Insentif | .890 | 1.123 |

Berdasarkan Tabel di atas dapat dilihat bahwa model regresi tidak mengalami gangguan multikolinieritas. Hal ini tampak pada nilai *tolerance* variabel *independent* yang lebih besar dari 10 persen (0,1) dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) yang kurang dari 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi tersebut.

1. Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas dengan uji Gleijser dapat dilihat pada tabel berikut ini:

|  |
| --- |
|  Tabel 4.13. Hasil Uji Heteroskedastisitas**Coefficientsa** |
| Model | Unstandardized Coefficients | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| B | Std. Error | Beta |
| 1 | (Constant) | -3.491 | 2.834 |  | -1.232 | .222 |
| Tingkat Pendidikan | .085 | .048 | .209 | 1.779 | .079 |
| Pelatihan | .081 | .061 | .152 | 1.326 | .189 |
| Pengalaman Kerja | -.004 | .031 | -.016 | -.138 | .891 |
| Insentif | .050 | .055 | .107 | .906 | .368 |
| a. Dependent Variable: Efektivitas Penggunaan SIA |

Berdasarkan tabel di atas, variabel *independent* berpengaruh signifikan terhadap nilai absolut residualnya yang ditunjukkan oleh nilai signifikansi dari dimensi tingkat pendidikan sebesar 0.079; dimensi pelatihan sebesar 0,189; dimensi pengalaman kerja sebesar 0,891; dan dimensi insentif sebesar 0,368; yang semuanya lebih besar dari 0.05. Hal ini berarti tidak terdapat gangguan heteroskedastisitas pada model regresi.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel penganggu atau residual mempunyai distribusi normal atau tidak. Hasil uji normalitas dengan uji statistik non-parametrik Kolmogorov-Smirnov (K-S) dapat dilihat pada tabel berikut ini:

 Tabel 4.14. Uji Normalitas

|  |
| --- |
| **One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test** |
|  | Unstandardized Residual |
|  |  |
| N | 80 |
| Normal Parametersa,b | Mean | .0000000 |
| Std. Deviation | 1.66993133 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .063 |
| Positive | .040 |
| Negative | -.063 |
| Test Statistic | .063 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | .200c,d |
| a. Test distribution is Normal. |
| b. Calculated from data. |
| c. Lilliefors Significance Correction. |
| d. This is a lower bound of the true significance. |

Pada tabel di atas, diperoleh nilai signifikan sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel penganggu atau residual berdistribusi normal.

1. **Analisis Regresi Liner Berganda**
2. Persamaan Regresi

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh tingkat pendidikan, pelatihan, pengalaman kerja, insentif, terhadap efektivitas penggunaan SIA. Hasil analisis regresi linier berganda dapat disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.15. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Variabel | Konstanta Regresi | t hitung | Sig t | Keterangan |
| 1 | (Constant) | 32.963 |  |  |  |
| Tingkat Pendidikan | -.012 | -.149 | 0.882 | Tidak Signifikan |
| Pelatihan | .247 | -2.324 | 0.023 | Signifikan |
| Pengalaman Kerja | .162 | -3.016 | 0.003 | Signifikan |
| Insentif | -.329 | -3.427 | 0.001 | Signifikan |

Berdasarkan tabel di atas, dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut: Y=32,963 - 0,012 X1 + 0,247 X2 + 0,162 X3 - 0,329 X4 Berdasarkan persamaan regresi tersebut maka dapat dijelaskan dimensi tingkat pendidikan (X1) mempunyai koefisien regresi sebesar -0,012 artinya bahwa dimensi tingkat pendidikan berpengaruh negatif terhadap efektivitas penggunaan SIA artinya dimensi tingkat pendidikan mempunyai arah yang berlawanan terhadap efektivitas penggunaan SIA. Dimensi pelatihan (X2) mempunyai koefisien regresi sebesar 0,247 artinya dimensi pelatihan berpengaruh positif terhadap efektivitas penggunaan SIA. Hal ini menunjukan bahwa semakin banyak pelatihan yang diikuti maka efektivitas penggunaan SIA juga akan semakin tinggi. Dimensi pengalaman kerja (X3) mempunyai koefisien regresi sebesar sebesar 0,162 artinya dimensi pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap efektivitas penggunaan SIA. Dimensi insentif (X4) mempunyai koefisien regresi yang negatif yaitu sebesar -0,329 artinya dimensi insentif mempunyai arah yang berlawanan terhadap efektivitas penggunaan SIA.

1. Uji t

Berdasarkan tabel 4.15 di atas dapat diketahui hasil pengujian signifikansi menunjukkan bahwa dimensi tingkat pendidikan (X1) mempunyai nilai signifikansi sebesar 0.882 > 0,05 artinya bahwa dimensi tingkat pendidikan tidak berpengaruh signifikan terhadap efektivitas penggunaan SIA. Dengan demikian H1 ditolak. Dimensi pelatihan (X2) mempunyai nilai signifikansi sebesar 0.023 < 0.05 artinya bahwa dimensi pelatihan berpengaruh signifikan terhadap efektivitas penggunaan SIA. Dengan demikian H2 diterima. Dimensi pengalaman kerja (X3) mempunyai nilai signifikansi sebesar 0.003 < 0.05 artinya bahwa dimensi pengalaman berpengaruh terhadap efektivitas penggunaan SIA. Dengan demikian H3 diterima. Dimensi insentif (X4) mempunyai nilai signifikansi sebesar 0.001 < 0.05 artinya bahwa dimensi insentif berpengaruh signifikan terhadap efektivitas penggunaan SIA. Dengan demikian H4 diterima.

1. Uji F

 Tabel 4.16. Hasil Uji Regresi Linier Berganda (Uji F)

|  |
| --- |
| **ANOVAa** |
| Model | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 65.645 | 4 | 16.411 | 5.587 | .001b |
| Residual | 220.305 | 75 | 2.937 |  |  |
| Total | 285.950 | 79 |  |  |  |
| a. Dependent Variable: Efektivitas Penggunaan SIA |
| b. Predictors: (Constant), Insentif, Pelatihan, Pengalaman Kerja, Tingkat Pendidikan |

Berdasarkan tabel 4.16 di atas, diperoleh nilai F hitung sebesar 5.587 dengan nilai signifikansi sebesar 0,001 lebih kecil dari 2,49 artinya secara bersama-sama ada pengaruh yang signifikan dimensi tingkat pendidikan, pelatihan, pengalaman kerja, dan insentif terhadap efektivitas penggunaan SIA. Dengan demikian Ha diterima.

1. Uji Koefisien Determinasi

 Tabel 4.17. Hasil Uji Koefisien Determinasi

|  |
| --- |
| **Model Summary** |
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .479a | .230 | .188 | 1.714 |
| a. Predictors: (Constant), Insentif, Pelatihan, Pengalaman Kerja, Tingkat Pendidikan |

Digunakan untuk melihat kemampuan dimensi *independent* dalam mempengaruhi variasi perubahan dimensi *dependent*. Semakin besar nilai *Adjusted R square*, maka semakin besar pengaruhnya terhadap dimensi *dependent*. Berdasarkan tabel 4.17, diperoleh nilai *adjsuted R square* sebesar 0,188. Hal ini berarti kemampuan dimensi *independent* dalam mempengaruhi variasi perubahan dimensi *dependent* adalah sebesar 18.8%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

**KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis pada bab sebelumnya, maka kesimpulan dari

penelitian ini adalah variabel tingkat pendidikan tidak berpengaruh terhadap efektivitas penggunaan sistem informasi akuntansi sedangkan variabel pelatihan berpengaruh terhadap efektivitas penggunaan sistem informasi akuntansi dan variabel pengalaman kerja berpengaruh terhadap efektivitas penggunaan sistem informasi akuntansi serta variabel insentif berpengaruh terhadap efektivitas penggunaan sistem informasi akuntansi.

Secara simultan pelatihan, pengalaman kerja, dan insentif berpengaruh terhadap efektivitas penggunaan sistem informasi akuntansi.

**DAFTAR PUSTAKA**

Dwijayanthi, Diah Maha & I.B. Dharmadiaksa. 2013. *Pengaruh Insentif, Tingkat Pendidikan, Pelatihan Dan Pengalaman Kerja Pada Kinerja Individu Pengguna Sistem Informasi Akuntansi Skpd Dispenda Kota* Denpasar(Jurnal). Diunduh dari http://ojs.unud.ac.id pada tanggal 24 Juli 2019

Fahmiswari , A.A Istri Windha & Ida Bagus. 2013*. Pengaruh Kinerja Individual Karyawan terhadap Efektivitas Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi* (Jurnal). Diunduh dari http://ojs.unud.ac.id/ pada tanggal 18 Juli 2019

Jogiyanto. 1997. *Sistem Informasi Berbasis Komputer*, Edisi 2. Yogyakarta:BPFE

Kristiani,Wahyu. 2012. *Analisis Pengaruh Efektivitas Teknologi Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Individual Pegawai PT Kim Eng Sekuritas Indonesia* (Jurnal). Diunduh dari http://publication.gunadarma.ac.id padatanggal 18 Oktober 2019

Mangkuprawira, S. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Cetakan Kedua. Ghalia Indonesia, Jakarta

Marlinawati.Ni Made Ayu &I.G.N Agung Suaryana. 2013. *Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi, Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi, Kepercayaan Atas Sistem Informasi Akuntansi, Dan Kesesuaian Tugas pada Kinerja Karyawan Lembaga Perkreditan Desa di Kabupaten Badung* (Jurnal). Diunduh darihttp://ojs.unud.ac.id/ pada tanggal 21 Juli 2019

Panggeso, Novia F. 2014. *Efektivitas Penggunaan dan Kepercayaan Atas Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Sulselbar di Makasar.* Skripsi Universitas Hasanuddin

Reza, Regina Aditya. 2010. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara.* Skripsi Universitas Diponegoro

Romney, Marshall B. dan Paul John Steinbart. 2006 *Sistem Informasi Akuntansi*, Edisi 9. Salemba Empat. Jakarta

Sari, Maria. M. Ratna. 2009. Pengaruh Efektivitas Penggunaan dan Kepercayaan Terhadap Teknologi Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Individu pada Pasar Swalayan di Kota Denpasar. Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Bisnis. 4(1).

Sudarmanto, R. Gunawan. 2005. *Analisis Regresi Linier Ganda dengan SPSS*. Yogyakarta : Graha Ilmu

Sugiyono. 2005. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung : CV Alfabeta

Tanjung, Rio. 2011. *Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Garuda Plaza Hotel Medan.* UniversitasSumatera Utara