

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Perkembangan teknologi yang diiringi dengan perkembangan sistem informasi berbasis teknologi mengalami kemajuan dan perkembangan yang sangat pesat. Sistem teknologi informasi khususnya teknologi komputer mampu memperbaiki kinerja individual dalam suatu organisasi.

Informasi merupakan hal yang fundamental dalam suatu organisasi khususnya dalam pengambilan keputusan. Informasi memiliki peran yang penting bagi sebuah organisasi untuk bertahan dalam pasar yang semakin berkembang. Kegunaan informasi adalah untuk mengurangi adanya ketidakpastian di dalam pengambilan keputusan tentang suatu keadaan. Informasi dalam hubungannya dengan pengambilan keputusan diperoleh dari sistem informasi atau disebut juga dengan *information processing system*.

Sistem informasi akuntansi adalah suatu sumber daya manusia dan modal dari suatu organisasi, yang bertugas untuk menyiapkan informasi keuangan dan juga informasi yang diperoleh dari kegiatan pengumpulan dan pengolahan data transaksi. Efektivitas penerapan suatu sistem informasi pada perusahaan dapat dilihat dari kemudahan pengguna dalam mengidentifikasi data, mengakses data serta menginterpretasikan data tersebut. Disamping hal tersebut, keberhasilan penggunaan sistem dapat dicapai dengan cara memenuhi persyaratan pengguna sistem itu sendiri, sehingga efektivitas dari SIA dapat diperoleh.

Begitu juga dengan sistem informasi pemerintahan telah tumbuh pesat. Pemerintahan merupakan salah satu penyedia jasa bagi masyarakat baik dalam bentuk SKPD untuk setiap Kabupaten/Kota, sedangkan dalam bentuk biro untuk setingkat Provinsi. Dengan demikian tantangan penggunaan sistem informasi pada bidang pemerintahan menjadi semakin ketat. Pengelolaan yang berkualitas akan menghasilkan kinerja pemerintahan yang baik. Sistem informasi adalah salah satu komponen terpenting dalam pengelolaan perusahaan karena pada dasarnya sistem informasi (SI) telah diimplementasikan di banyak perusahaan termasuk dalam bidang pemerintahan dengan biaya yang besar.

Penggunaan teknologi informasi memberikan manfaat yang sangat besar dalam suatu organisasi dan wajib dimanfaatkan serta menjadi kebutuhan yang sangat mutlak. Standar kerja yang telah ditetapkan oleh organisasi mengacu pada kinerja individual karyawan. Kinerja individual yang tinggi dapat meningkatkan kinerja

UPD Badan Kabupaten Rokan Hulu merupakan salah satu unit Perangkat Daerah (UPD) dilingkungan Pemerintah Kabupaten Rokan Hulu dituntut dapat memiliki kemandirian dalam pengelolaan sumber-sumber keuangan daerah serta peningkatan sumber daya manusianya. Untuk mendukung pembangunan daerah diperlukan suatu sistem informasi yang baik serta meningkatkan kinerja dari sumber daya manusianya.

Informasi dapat dikatakan berkualitas apabila didukung oleh 3 pilar yaitu relevan berarti informasi harus digunakan secara tepat oleh pemakai, tepat waktu berarti informasi harus disajikan tepat waktu, dan akurat berarti informasi tersebut

harus tepat nilainya dan tepat menggambarkan keadaan sebenarnya. Sumber daya manusia dalam suatu lembaga adalah faktor dominan dalam pencapaian suatu tujuan, karena tanpa pertimbangan faktor perilaku manusia sistem yang dirancang tidak akan dapat berjalan dengan baik. Salah satu perilaku manusia yang menjadi perhatian paling utama di lembaga pemerintahan, yaitu kesalahan-kesalahan yang terjadi dalam sistem informasi akuntansi yang mengakibatkan sistem informasi akuntansi menjadi tidak efektif.

Kinerja individual dapat dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu faktor kemampuan dan faktor motivasi. Faktor kemampuan dinilai dari pengetahuan yang dilihat dari pendidikan, pengalaman, latihan, dan minat serta faktor keterampilan yang dilihat dari kecakapan dan kepribadian. Sedangkan faktor motivasi dinilai dari kondisi sosial.

Berdasarkan hasil prasurvey diketahui bahwa pengalaman yang dimiliki oleh pegawai di lingkungan UPD Kabupaten Rokan Hulu khususnya pada UPD Badan masih kurang. Hal ini disebabkan karena barunya penerapan sistem informasi digunakan di Kabupten Rokan Hulu, yaitu dimulai pada tahun 2015. Pengalaman pengguna selama memakai sistem informasi akuntansi membuat persepsi kemudahan akan sistem tersebut tidak sama antara satu pegawai dengan pegawai yang lain. Sebagian pegawai berpikir sistem informasi akuntansi terkomputerisasi sangat sulit untuk dipelajari, mereka cenderung takut atau tidak bersemangat mempelajarinya. Sebagian pegawai lainnya beranggapan sistem tersebut mudah untuk dipelajari sehingga mereka senang dan bersemangat dalam mempelajarinya. Padahal Pengalaman seseorang sangat mempengaruhi kinerja

suatu individu karena semakin lama pengalaman kerja yang dimiliki maka seseorang akan memiliki tingkat keahlian yang lebih baik dalam bidangnya.

Selain itu, diperlukan pelatihan khusus sesuai bidangnya dan juga untuk karyawan yang kurang berpengalaman. Selama ini pelatihan yang diadakan oleh Pemerintah daerah terkait penggunaan Sistem informasi belum begitu maksimal. Hal ini dapat dilihat dari belum adanya pelatihan rutin untuk pegawai dalam masalah penerapan sistem informasi.

Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja individu seseorang adalah setiap karyawan memiliki tingkat pendidikan yang berbeda sehingga perlu mendapatkan pendidikan baik itu pendidikan formal maupun non formal misalnya pendidikan dari tingkat Sekolah Dasar (SD) hingga Sarjana (S1), (S2), (S3) sehingga pada saat pengambilan keputusan menjadi tepat dan akurat.

Hasil pra survey penelitian juga menunjukkan bahwa setiap pegawai memiliki tingkat pendidikan yang berbeda. Terutama pegawai yang memiliki basic dasar pendidikan keuangan jumlahnya masih sangat minim dibandingkan dengan pegawai yang memiliki latar belakang pendidikan non keuangan.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian lebih lanjut dengan judul “***Pengaruh Pengalaman Kerja, Pelatihan dan Tingkat Pendidikan Terhadap Efektifitas Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi Pada Unit Perangkat Daerah (UPD) Badan di Kabupaten Rokan Hulu***”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka penulis dapat merumuskan masalah penelitian yaitu :

1. Apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap efektifitas penggunaan sistem informasi akuntansi pada Unit Perangkat Daerah (UPD) Badan di Kabupaten Rokan Hulu?
2. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap efektifitas penggunaan sistem informasi akuntansi pada Unit Perangkat Daerah (UPD) Badan di Kabupaten Rokan Hulu?
3. Apakah tingkat pendidikan berpengaruh terhadap efektifitas penggunaan sistem informasi akuntansi pada Unit Perangkat Daerah (UPD) Badan di Kabupaten Rokan Hulu?
4. Apakah pengalaman kerja, pelatihan dan tingkat pendidikan secara simultan berpengaruh terhadap efektifitas penggunaan sistem informasi akuntansi pada Unit Perangkat Daerah (UPD) Badan di Kabupaten Rokan Hulu?

1.3 Tujuan Penelitian

Sehubungan dengan rumusan masalah di atas, adapun tujuan penelitian ini yaitu :

1. Untuk mengetahui apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap efektifitas penggunaan sistem informasi akuntansi pada Unit Perangkat Daerah (UPD) Badan di Kabupaten Rokan Hulu

2. Untuk mengetahui apakah pelatihan berpengaruh terhadap efektifitas penggunaan sistem informasi akuntansi pada Unit Perangkat Daerah (UPD) Badan di Kabupaten Rokan Hulu
3. Untuk mengetahui apakah tingkat pendidikan berpengaruh terhadap efektifitas penggunaan sistem informasi akuntansi pada Unit Perangkat Daerah (UPD) Badan di Kabupaten Rokan Hulu
4. Untuk mengetahui apakah pengalaman kerja, pelatihan dan tingkat pendidikan secara simultan berpengaruh terhadap efektifitas penggunaan sistem informasi akuntansi pada Unit Perangkat Daerah (UPD) Badan di Kabupaten Rokan Hulu

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis

Diharapkan hasil penelitian ini mampu memberikan sumbangan terhadap pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya di bidang penggunaan sistem informasi akuntansi. Selain itu, penelitian ini diharapkan mampu membuka kemungkinan untuk penelitian tindakan lebih lanjut dan mendalam tentang permasalahan sejenis.

2. Manfaat praktis

Sebagai bahan masukan dalam masalah penggunaan sistem informasi akuntansi serta sebagai saran dalam mengambil keputusan.

3. Manfaat bagi pembaca atau peneliti selanjutnya

Dapat dijadikan sebagai bahan informasi dan acuan bagi penelitian yang sejenis selanjutnya.

1.5 Pembatasan Masalah dan Originalitas

1.5.1 Pembatasan Masalah

Agar penelitian ini lebih terarah, terfokus, dan tidak meluas, penulis membatasi penelitian ini pada masalah pengalaman kerja, pelatihan, tingkat pendidikan, efektifitas penggunaan sistem informasi akuntansi pada karyawan Unit Perangkat Daerah (UPD) Badan yang menggunakan sistem informasi akuntansi dan karyawan yang bertugas di bagian keuangan khususnya pada Sub Bagian keuangan dan perlengkapan, Sub Bagian Data dan pelaporan serta Sub Bidang Penelitian/Pendataan.

1.5.2 Originalitas

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian terdahulu oleh Diah Maha Dwi Jayanthi (2013), melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Insentif, Tingkat Pendidikan, Pelatihan dan Pengalaman Kerja pada Kinerja Individu Pengguna Sistem Informasi Akuntansi SKPD Dispenda Kota Denpasar”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh insentif, tingkat pendidikan, pelatihan dan pengalaman kerja pada kinerja individu pengguna sistem informasi akuntansi di SKPD Dispenda Pemerintah Kota Denpasar. Penentuan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan teknik *purposive sampling*. Data diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan yang menggunakan sistem informasi akuntansi pada SKPD Dispenda Pemerintah Kota Denpasar. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan regresi berganda yang sebelumnya dilakukan uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinearitas. Hasil pengujian menunjukkan bahwa insentif, tingkat pendidikan, pelatihan dan pengalaman kerja secara simultan berpengaruh pada kinerja individu pengguna sistem informasi akuntansi. Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa insentif, tingkat pendidikan,

pelatihan dan pengalaman kerja pada kinerja individu pengguna sistem informasi akuntansi masing-masing berpengaruh signifikan terhadap kinerja individu pengguna sistem informasi akuntansi. Perbedaan peneliti sekarang dengan terdahulu adalah terletak pada variabel serta jumlah populasi dan sampelnya.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan proposal ini terdiri dari tiga bab yakni:

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini dikemukakan mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, pembatasan masalah dan originalitas serta sistematika penulisan

BAB II : KAJIAN PUSTAKA

Bab ini berisi penjelasan tentang landasan teori yang digunakan, kerangka konseptual dan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Dalam bab ini akan dikemukakan tentang waktu dan tempat penelitian, objek penelitian, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, definisi operasional variabel, teknik analisis data dan jadwal penelitian

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Merupakan penyajian data atau informasi hasil penelitian diolah, dianalisis, ditafsirkan, dikaitkan dengan kerangka teoritik.

BAB V : PENUTUP

BAB ini merupakan kristalisasi dari semua yang telah dicapai pada masing-masing BAB sebelumnya, menjelaskan tentang kesimpulan dan saran.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Pengalaman Kerja

Cascio (2011:260) pengalaman adalah suatu faktor untuk menilai seberapa lama seseorang mengetahui atau bertukar pengetahuan dengan orang lain untuk bisa melaksanakan pekerjaannya secara efektif. Pengalaman akan menentukan keterampilan dalam melaksanakan suatu tugas tertentu. Pengalaman kerja dapat berdampak positif atau negatif terhadap kemampuan kerja seseorang. Sikap seseorang merupakan perpaduan antara masa lampau dengan keadaan lingkungan masa kini.

Robbins (2010:24) mengungkapkan bahwa pengalaman kerja dapat diperoleh langsung lewat pengalaman atau praktek atau bisa juga secara langsung, seperti dari membaca. Selain itu kinerja masa lalu pada pekerjaan serupa dapat menjadi indikator terbaik dari kinerja dimasa akan datang. oleh staf akuntansi, akan sangat membantu dalam proses penyajian informasi akuntansi yang berkualitas.

Menurut Manulang (2009:32) yang dimaksud pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan atau ketrampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan.

2.1.1 Indikator Pengalaman Kerja

Menurut Foster (2009:43), ada beberapa indikator untuk menentukan pengalaman kerja seorang pegawai yaitu :

1. Lama waktu atau masa kerja

Adalah ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.

2. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki

Yaitu pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan pegawai. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggungjawab pekerjaan. Sedangkan keterampilan merujuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan.

3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan

Yaitu tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik peralatan dan aspek-aspek teknik pekerjaan.

Selanjutnya Handoko (2010:15), mengemukakan faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja seseorang yaitu:

1. Latar belakang pribadi, mencakup pendidikan, kursus, latihan, bekerja.

Untuk menunjukkan apa yang telah dilakukan seseorang di waktu yang lalu.

2. Bakat dan minat, untuk memperkirakan minat dan kapasitas atau kemampuan seseorang.

3. Sikap dan kebutuhan (*attitudes and needs*) untuk meramalkan tanggung jawab dan wewenang seseorang.
4. Kemampuan-kemampuan analitis dan manipulatif untuk mempelajari kemampuan penilaian dan penganalisaan.
5. Keterampilan dan kemampuan teknik untuk menilai kemampuan dalam pelaksanaan aspek - aspek teknik pekerjaan.

2.2 Pelatihan

Sikula (2010:2) mengartikan pelatihan sebagai “proses pendidika jangka pendek yang menggunakan cara dan prosedur yang sistematis dan terorganisir. Selanjutnya Marzuki (2009:5) menyebutkan pelatihan adalah suatu proses membantu orang lain dalam memperoleh skill dan pengetahuan.

Menurut Moekijat (2009:13), menjelaskan istilah pelatihan untuk menunjukkan proses untuk mengembangkan bakat, keterampilan dan kemampuan pegawai guna menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan tertentu.

2.2.1 Tujuan dan Manfaat Pelatihan

Menurut Moekijat (2009:14) menjelaskan tujuan umum pelatihan sebagai berikut:

1. Untuk mengembangkan keahlian, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan lebih efektif.
2. Untuk mengembangkan pengetahuan, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan cara rasional.
3. Untuk mengembangkan sikap, sehingga menimbulkan kemauan kerjasama dengan teman-teman pegawai dan dengan manajemen (pimpinan).

Selanjutnya Marzuki (2009:6) mengemukakan manfaat pelatihan sebagai berikut:

1. Pelatihan sebagai alat untuk memperbaiki penampilan/kemampuan individu atau kelompok dengan harapan memperbaiki *performance* organisasi.
2. Keterampilan tertentu diajarkan agar karyawan dapat melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan standar yang diinginkan.
3. Dapat memperbaiki sikap-sikap terhadap pekerjaan, terhadap pimpinan atau karyawan.
4. Memperbaiki standar keselamatan.

2.2.2 Faktor yang Mempengaruhi Keberhasilan Pelatihan

Menurut Moekijat (2009:15), keberhasilan suatu pelatihan ditentukan oleh faktor:

1. Perbedaan individu
Karakteristik peserta pelatihan akan mewarnai dan menentukan keberhasilan pelaksanaan suatu pelatihan.
2. Analisis pekerjaan peserta (calon peserta)
Tujuannya agar hasil pelatihan bermanfaat dalam melaksanakan tugas pekerjaan pegawai yang ikut pelatihan.
3. Motivasi
Peserta pelatihan akan berusaha untuk memberikan perhatian yang lebih besar pada pelatihan yang diikutinya, apabila ada daya prangsang yang dapat menimbulkan motivasinya.
4. Keaktifan peserta

Peserta dalam fase-fase kegiatan pelatihan diupayakan turut aktif mengambil bagian. Dengan demikian peserta pelatihan turut aktif berpikir, berbuat dan mengambil keputusan selama proses pelatihan berlangsung.

5. Seleksi peserta

Sebagaimana diketahui bahwa diantara peserta pelatihan terdapat perbedaan-perbedaan individual. Untuk menjaga agar perbedaan tersebut tidak terlalu besar, maka seleksi atau pemilihan calon peserta pelatihan perlu diadakan.

6. Seleksi pelatih

Tujuannya agar para pelatih memiliki wawasan, pengetahuan, keterampilan dan sikap yang relatif sama pada jenis pelatihan yang diadilayihkan, juga memiliki tingkat kerjasama dengan pelatih lain, sehingga dalam melatih nantinya dapat berbuat total dan seoptimal mungkin.

7. Metode pelatihan

Ada persyaratan minimal yang perlu diperhatikan pelatih dalam memilih metode pelatihan yaitu: sesuai dengan keadaan dan jumlah sasaran, cukup dalam jumlah mutu dan materi, tepat menuju tujuan pada waktunya, amanat hendaknya mudah diterima, dipahami dan diterapkan dan biaya yang ringan.

8. Prinsip-prinsip pembelajaran

Prinsip-prinsip pembelajaran berguna untuk memberikan arah bagi cara-cara seseorang peserta pelatihan) belajar efektif dalam kegiatan pelatihan.

2.2.3 Indikator Pelatihan

Mangkunegara (2013:62), mengemukakan beberapa indikator pelatihan diantaranya:

1. Jenis Pelatihan

Berdasarkan analisis kebutuhan program pelatihan yang telah dilakukan, maka perlu dilakukan pelatihan peningkatan kinerja pegawai dan etika kerja bagi tingkat bawah dan menengah.

2. Fasilitas

Yaitu fasilitas yang disediakan selama mengikuti pelatihan agar peserta merasa nyaman.

3. Materi pelatihan

Dapat berupa: pengelolaan (manajemen), tata naskah, psikologis kerja, komunikasi kerja, disiplin dan etika kerja, kepemimpinan kerja dan pelaporan kerja

4. Metode yang digunakan

Metode pelatihan yang digunakan adalah metode pelatihan dengan teknik partisipatif yaitu diskusi kelompok, konferensi, simulasi, bermain peran (demonstrasi) dan games, latihan dalam kelas, test, kerja tim dan *study visit* (studi banding).

5. Kualifikasi Peserta pelatihan

Adalah pegawai perusahaan yang memenuhi kualifikasi persyaratan seperti karyawan tetap dan staf yang mendapat rekomendasi pimpinan.

6. Palatih/instruktur

Palatih/instruktur yang akan memberikan materi pelatihan harus memenuhi kualifikasi persyaratan antara lain: mempunyai keahlian yang berhubungan dengan materi pelatihan, mampu membangkitkan motivasi dan mampu menggunakan metode partisipatif.

7. Jadwal

Banyaknya sesi materi pelatihan terdiri dari 67 sesi materi dan 3 sesi pembukaan dan penutupan pelatihan kerja. Dengan demikian jumlah sesi pelatihan ada 70 sesi atau setara dengan 52,2 jam. Makin sering petugas mendapat pelatihan, maka cenderung kemampuan dan keterampilan pegawai semakin meningkat.

2.3 Tingkat Pendidikan

Dewey (2010:27) menurutnya pendidikan merupakan suatu proses pengalaman. Karena kehidupan merupakan pertumbuhan, maka pendidikan berarti membantu pertumbuhan batin manusia tanpa dibatasi oleh usia. Proses pertumbuhan adalah proses penyesuaian pada setiap fase dan menambah kecakapan dalam perkembangan seseorang melalui pendidikan.

Notoatmodjo (2010:18) mengatakan pendidikan adalah segala upaya yang direncanakan untuk mempengaruhi orang lain baik individu, kelompok, atau masyarakat sehingga mereka melakukan apa yang diharapkan oleh pelaku pendidikan. Sedangkan Carter (2009:23) mengatakan pendidikan merupakan proses perkembangan kecakapan seseorang dalam bentuk sikap dan perilaku dalam masyarakatnya.

2.3.1 Tujuan dan Manfaat Pendidikan

Menurut Lynton dan Pareek dalam Swasta (2011:2) pendidikan mempunyai tujuan yang berlainan dengan pelatihan:

- a) Pendidikan terutama berkaitan dengan pembinaan bagi siswa sehingga ia dapat memilih minat perhatiannya dan cara hidupnya juga kariernya. Sebaliknya pelatihan terutama mempersiapkan para peserta untuk mengambil jalur tindakan tertentu yang dilukiskan oleh teknologi dan organisasi tempatnya bekerja.
- b) Pendidikan membantu siswa memilih dan menentukan kegiatannya. Pelatihan membantu peserta memperbaiki prestasi kegiatannya.
- c) Pendidikan terutama mengenai pengetahuan dan pengertian, sedangkan pelatihan terutama mengenai pengertian dan keterampilan.

Simamora (2010:29) menyebutkan manfaat-manfaat yang diperoleh dari diadakannya pendidikan yaitu:

- a) Meningkatkan kualitas dan kuantitas produktivitas
- b) Mengurangi waktu belajar yang diperlukan karyawan untuk mencapai standar-standar kinerja yang ditentukan
- c) Menciptakan sikap, loyalitas dan kerjasama yang lebih menguntungkan
- d) Memenuhi persyaratan perencanaan sumber daya manusia
- e) Mengurangi jumlah dan biaya kecelakaan kerja
- f) Membantu karyawan dalam peningkatan dan pengembangan pribadi mereka.

2.3.2 Indikator Pendidikan

Notoatmodjo (2010:18) menyebutkan dalam aktivitas pendidikan, ada beberapa indikator pendidikan yang dapat membentuk pola interaksi yaitu :

1. Adanya tujuan yang ingin dicapai

Bagaimanapun segala sesuatu atau usaha yang tidak mempunyai tujuan tidak akan mempunyai arti apa-apa, dengan demikian tujuan merupakan faktor yang sangat menentukan.

2. Adanya tenaga pendidik

Yaitu semua yang mempengaruhi perkembangan seseorang.

3. Adanya peserta didik

Yaitu orang yang menerima pengaruh dari seseorang atau sekelompok orang yang menjalankan kegiatan pendidikan.

4. Tersedianya material ajar (kurikulum)

Yaitu suatu tindakan atau situasi yang sengaja diadakan untuk tercapainya tujuan pendidikan tertentu.

5. Terbentuknya metode ajar

Agar interaksi dapat berlangsung baik dan tercapai tujuan, maka disamping membutuhkan pemilihan materi pendidikan yang tepat, perlu dipilih metode yang tepat pula. Metode adalah cara menyampaikan materi untuk mencapai tujuan pendidikan.

6. Kondisi lingkungan yang kondusif

Adalah yang meliputi kondisi dan alam dunia dengan cara-cara tertentu mempengaruhi ptingkah laku, pertumbuhan dan perkembangan manusia.

Simamora (2010:29) menyebutkan indikator pendidikan yaitu :

1. Pendidikan yang berkelanjutan

merupakan kesempatan belajar bagi orang dewasa untuk meningkatkan kemampuan setelah mereka melakukan suatu kegiatan atau suatu pekerjaan sukarela di masyarakat

2. Proses pendidikan

Yaitu hal-hal yang diperoleh ketika menempuh pendidikan, baik dalam hal materi atau belajar.

3. Pembentukan kepribadian

Pendidikan merupakan suatu proses tranfer ilmu dan pengetahuan antara individu satu dengan individu lainnya, pendidikan sebagai pembentukan karakter atau watak seseorang karena didalam pendidikan diberi bimbingan agar seorang anak bisa keluar dari suatu masalah. Maksudnya agar anak yang tadinya memiliki kepribadian kurang baik bisa lebih baik karena diproses dan dibimbing dalam dunia pendidikan.

4. Kualitas dan kemampuan

Artinya pendidikan dapat memberikan dan mengembangkan semua kemampuan, sikap yang berahlak disegala bidang untuk keberhasilan.

2.4 Efektifitas Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi

Efektivitas merupakan hubungan antara keluaran (*output*) suatu pusat pertanggungjawaban dengan sasaran yang harus dicapai. Semakin besar kontribusi keluaran yang dihasilkan terhadap nilai pencapaian tersebut, maka dapat

dikatakan semakin efektif pula unit tersebut. Efektivitas juga dapat diartikan sebagai keberhasilan atau tepat guna.

Menurut Susanto (2013:24) mendefenisikan efektivitas yaitu informasi yang harus sesuai dan secara lengkap mendukung kebutuhan pemakai dalam memendukung proses bisnis dan tugas pengguna serta disajikan dalam waktu dan format yang tepat, konsisten dengna format sebelumnya sehingga mudah dimengerti.

Menurut Siagian (2010:24) ahwa efektivitas adalah sumberdaya, sarana dan prasarana yang digunakan pada jumlah yang telah ditentukan untuk menghasilkan barang atau jasa kegiatan dilaksanakan.

2.4.1 Pengukuran Efektivitas Ssitem Informasi Akuntansi

Adapun indikator dari efektivitas sistem informasi akuntansi menurut Susanto (2013:322) yaitu:

1. Kinerja

Sistem harus dapat menyediakan trougput dan waktu respon yang cukup.

2. Informasi

Sistem harus dapat menyediakan informasi yang tepat waktu, saling terkait, akurat dan berguna bagi pengguna akhir dan manajer.

3. Ekonomis

Sistem harus bisa menawarkan tingkat dan kapasitas pelayanan yang memadai untuk mengurangi biaya atau meningkatkan keuntungan bisnis.

4. Kontrol

Sistem yang ada harus dapat menawarkan kontrol yang memadai untuk mengatasi penipuan dan penggelapan dan untuk menjamin keakuratan dan keamanan data dan informasi.

5. Efisiensi

Sistem harus menggunakan secara maksimal sumber yang tersedia termasuk orang, waktu, aliran form, meminimalkan penundaan proses, dan sebagainya.

6. Pelayanan

Sistem dapat menyediakan layanan yang diinginkan dan andal pada siapa saja yang menginginkannya. Sistem juga dapat fleksibel dan dapat dikembangkan.

2.5 Hasil Penelitian yang Relevan

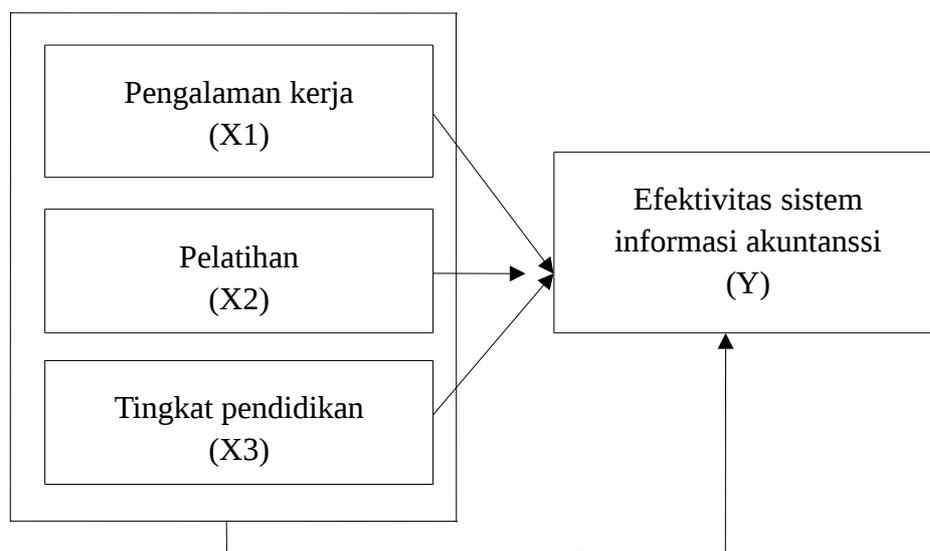
Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu yang Relevan

No	Nama Peneliti, Tahun	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Diah Maha Dwi Jayanthi (2013)	Pengaruh Insentif, Tingkat Pendidikan, Pelatihan dan Pengalaman Kerja pada Kinerja Individu Pengguna Sistem Informasi Akuntansi SKPD Dispenda Kota	Insentif, tingkat pendidikan, pelatihan, pengalaman kerja dan kinerja individu pengguna sistem informasi akuntansi	Hasil penelitian menunjukkan bahwa insentif, tingkat pendidikan, pelatihan dan pengalaman kerja secara simultan berpengaruh pada kinerja individu pengguna sistem informasi akuntansi. Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa insentif, tingkat pendidikan, pelatihan dan pengalaman kerja pada kinerja individu pengguna sistem informasi akuntansi masing-masing berpengaruh signifikan terhadap kinerja individu pengguna sistem

		Denpasar		informasi akuntansi.
2.	Ni Wayan Lisna Widyantari (2016),	Pengaruh Pelatihan dan Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Partisipasi Manajemen pada Efektivitas Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi	Pelatihan dan pendidikan, pengalaman kerja dan partisipasi manajemen serta efektivitas penggunaan sistem informasi akuntansi	Hasil penelitian menunjukkan bahwa program pendidikan dan pelatihan, pengalaman kerja dan partisipasi manajemen menunjukkan pengaruh positif terhadap pada Efektivitas Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi 9studi pada LPD Kecamatan Ubud). Hasil analisis tersebut menunjukkan bahwa adanya program pelatihan dan pendidikan, pengalaman kerja personal dan partisipasi manajemen akan semakin efektif dalam penggunaan sistem informasi akuntansi dalam menghasilkan sebuah informasi.
3.	Tiksnayana Vipraprasta (2016),	Pengaruh Faktor-faktor Kinerja Individual Karyawan terhadap Efektivitas Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi	Pengalaman kerja, pelatihan, tingkat pendidikan, insentif, efektivitas penggunaan sistem informasi akuntansi	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel (1) pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap efektivitas penggunaan sistem informasi akuntansi, (2) pelatihan berpengaruh positif terhadap efektivitas penggunaan sistem informasi akuntansi, (3) tingkat pendidikan berpengaruh positif terhadap efektivitas penggunaan sistem informasi akuntansi, (4) insentif berpengaruh positif terhadap efektivitas penggunaan sistem informasi akuntansi

2.6 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan kerangka pemikiran dan juga didasari oleh hasil penelitian terdahulu maka penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja, pelatihan dan tingkat pendidikan terhadap efektivitas penggunaan sistem informasi akuntansi. Maka model kerangka pemikiran dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran

2.7 Perumusan Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah dijelaskan, maka dapat ditarik hipotesa pada penelitian ini sebagai berikut:

H₁ : Diduga pengalaman kerja memiliki pengaruh terhadap efektivitas penggunaan sistem informasi akuntansi pada Unit Perangkat Daerah (UPD) di Kabupaten Rokan Hulu.

- H₂ : Diduga pelatihan memiliki pengaruh terhadap efektivitas penggunaan sistem informasi akuntansi pada Unit Perangkat Daerah (UPD) di Kabupaten Rokan Hulu.
- H₃ : Diduga tingkat pendidikan memiliki pengaruh terhadap efektivitas penggunaan sistem informasi akuntansi pada Unit Perangkat Daerah (UPD) di Kabupaten Rokan Hulu.
- H₄ : Diduga pengalaman kerja, pelatihan dan tingkat pendidikan memiliki pengaruh terhadap efektivitas penggunaan sistem informasi akuntansi pada Unit Perangkat Daerah (UPD) di Kabupaten Rokan Hulu.

BAB III METODE PENELITIAN

3.1. Objek Penelitian

Adapun yang menjadi objek penelitian ini adalah Badan Perencanaan Pembangunan Daerah, Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan, Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset serta Badan Pendapatan Daerah.

3.2. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan adalah pendekatan kuantitatif yang berbentuk asosiatif, penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel pengalaman kerja, pelatihan dan tingkat pendidikan terhadap efektivitas penggunaan sistem informasi akuntansi.

3.3. Populasi dan Sampel

Populasi yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada Unit Perangkat Daerah (UPD) Badan di Kabupaten Rokan Hulu yang menggunakan sistem informasi akuntansi dan karyawan yang bertugas pada bagian keuangan yaitu sebanyak 68 orang.

Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh (sensus), dimana penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2009:26). Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 100 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil sehingga dapat ditarik kesimpulan umum.

3.4. Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif yaitu skor dari jawaban kuesioner.

Sumber data yang digunakan di peroleh dari data primer yaitu yang dilakukan melalui wawancara dan pengisian kuesioner.

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Untuk menghimpun data yang diperlukan, maka dipergunakan teknik pengumpulan berupa kuesioner. Teknik Kuesioner menurut Sugiyono (2009:25) yaitu daftar pertanyaan yang sudah disiapkan oleh peneliti dimana tiap pertanyaannya berkaitan dengan masalah penelitian.

3.6. Variabel Penelitian dan Defenisi Operasional

Operasional merupakan suatu tindakan dalam membuat batasan-batasan yang akan digunakan dalam analisis. Adapun yang akan dianalisis adalah hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

1. Pengalaman kerja (X1) adalah intensitas kegiatan yang pernah dikerjakan oleh karyawan pada suatu bidang yang ditekuni. Proses yang pernah dialami oleh individu yang berkaitan dengan keterampilan dan pembentukan pengetahuan akibat keterlibatan individu dalam melaksanakan suatu pekerjaan dapat pula dikatakan sebagai pengalaman. Indikator yang digunakan yaitu menurut Foster (2009:43): lama waktu atau masa kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki serta penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan.

2. Pelatihan (X2) adalah sebagian kegiatan yang dilakukan individu untuk memperbaiki kemampuan kerja yang dimiliki tiap individu berhubungan dengan aktivitas yang akan dilakukan selama bekerja. Pelatihan yang diberikan oleh instansi lain kepada karyawan sebaiknya disesuaikan dengan kebutuhan karyawan dalam prakteknya bekerja. Indikator yang digunakan yaitu menurut Mangkunegara (2013:62) diantaranya: jenis pelatihan, fasilitas, materi pelatihan, metode yang digunakan, kualifikasi peserta pelatihan, pelatih/instruktur dan jadwal.
3. Tingkat pendidikan (X3) adalah jenjang pendidikan terakhir yang telah ditempuh dan diselesaikan oleh karyawan yang bekerja pada suatu entitas sehingga apa yang menjadi tujuan dari suatu perusahaan dapat tercapai. Indikator yang digunakan yaitu menurut Simamora (2010:29) menyebutkan indikator pendidikan yaitu : pendidikan yang berkelanjutan, proses pendidikan, pembentukan kepribadian, kualitas dan kemampuan
4. efektivitas penggunaan sistem informasi akuntansi (Y) merupakan suatu kondisi yang menyatakan apakah pengguna sistem berhasil atau tidaknya dalam mengimplementasikan sistem yang ada pada perusahaan tertentu. Indikator yang digunakan yaitu menurut Susanto (2013:322) yaitu: kinerja, informasi, ekonomis, kontrol, efisiensi dan pelayanan

3.7 Teknik Analisis Data

Adapun dalam menganalisis data dalam penelitian ini terdiri dari tahapan sebagai berikut:

1. Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif umumnya digunakan oleh peneliti untuk memberikan informasi mengenai karakteristik variabel penelitian yang utama. Ukuran yang digunakan dalam statistik deskriptif antara lain: frekuensi, tendensi sentral (rata-rata, median, modus), dispersi (deviasi standard dan varian) dan koefisien korelasi antar variabel penelitian (Sugiyono, 2009:54).

2. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini dapat dilakukan dengan melihat nilai *correlated Item-Total Correlation* dengan kriteria sebagai berikut: jika r hitung lebih besar dari r tabel dan nilainya positif (pada taraf signifikan 5 persen atau 0,05), maka butir atau pertanyaan atau indikator tersebut dikatakan "valid" dan sebaliknya (Ghozali, 2012:13).

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dengan uji statistik *cronbach alpha* lebih besar 0,60 maka variabel tersebut reliabel, sedangkan jika nilai koefisien *alpha* lebih kecil dari 0,60 maka variabel tersebut tidak reliabel. Uji reliabilitas akan diukur dengan menggunakan program komputer *statistical package for social science (SPSS) for windows* (Ghozali, 2012:13).

3. Uji Asumsi klasik

a. Normalitas data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah data yang akan digunakan dalam model regresi berdistribusi normal (Ghozali, 2012:14).

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel bebas.

b. Uji Heteroskedasitas

Uji Heteroskedasitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terdapat ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Salah satu cara yang digunakan untuk mengetahui ada tidaknya gejala heteroskedasitas adalah dengan melihat pada grafik *scatter plot*.

4. Uji Hipotesis

a. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier sederhana yang bertujuan untuk menguji signifikansi pengaruh antara *dependent variable* dengan *independent variable* yang dapat dinyatakan dengan rumus (Kountur, 2011:340):

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3$$

Dimana:

Y = Efektivitas penggunaan sistem informasi akuntansi

a = Nilai Konstanta, yaitu besarnya Y bila X = 0

b = Koefisien regresi dari variabel bebas

X_1 = Pengalaman kerja

X_2 = Pelatihan

X_3 = Tingkat pendidikan

b. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model (pengalaman kerja, pelatihan dan tingkat pendidikan dalam menerangkan variasi variabel dependen atau tidak bebas (Efektivitas penggunaan sistem informasi akuntansi). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol (0) dan satu (1). Nilai (R^2) yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen (bebas) dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas (Ghozali, 2012:83).

c. Uji-F

Uji-F digunakan untuk mengetahui pengaruh semua variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen) secara simultan.

H_4 : diterima bila $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ atau nilai sig < Level signifikan (5%) artinya terdapat pengaruh pengalaman kerja, pelatihan dan tingkat pendidikan secara bersama-sama terhadap efektivitas penggunaan

sistem informasi akuntansi pada Unit Perangkat Daerah (UPD) Badan di Kabupaten Rokan Hulu.

d. Uji-t

Dengan menggunakan uji parsial (uji-t), untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Pengujian hipotesis dengan uji-t membandingkan antara nilai thitung masing-masing variabel bebas dengan nilai t_{tabel} dengan derajat kesalahan 5% ($\alpha = 0.05$).

Adapun uji hipotesis dapat dirumuskan dalam bentuk nol atau penolakan dengan hipotesis alternatif atau penerimaan.

- H_1 : diterima bila $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ atau nilai sig < Level signifikan (5%) artinya ada pengaruh yang signifikan pengalaman kerja secara parsial terhadap efektivitas penggunaan sistem informasi akuntansi pada Unit Perangkat Daerah (UPD) Badan di Kabupaten Rokan Hulu.
- H_2 : diterima bila $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ atau nilai sig < Level signifikan (5%) artinya ada pengaruh yang signifikan pelatihan secara parsial terhadap efektivitas penggunaan sistem informasi akuntansi pada Unit Perangkat Daerah (UPD) Badan di Kabupaten Rokan Hulu.
- H_3 : diterima bila $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ atau nilai sig < Level signifikan (5%) artinya ada pengaruh yang signifikan tingkat pendidikan secara parsial terhadap efektivitas penggunaan sistem informasi akuntansi pada Unit Perangkat Daerah (UPD) Badan di Kabupaten Rokan Hulu.

Berdasarkan nilai t itu, maka dapat diketahui variabel bebas mana yang mempunyai pengaruh paling bermakna atau signifikan mempengaruhi variabel terkait. Untuk mempermudah dalam pengolahan data penelitian ini maka digunakan bantuan program SPSS.