

PENGARUH INSENTIF, TINGKAT PENDIDIKAN, PENGALAMAN KERJA PADA KINERJA INDIVIDU PENGUNAAN SISTEM INFORMASI AKUNTANSI (STUDI KASUS PADA BADAN PENDAPATAN DAERAH KOTA BAUBAU(BAPENDA))

Nur Sinta *¹, Samsul Bahari²

^{1,2} Program Studi Akuntansi, Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Buton, Baubau,
Indonesia

e-mail: nutshinta67@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah Insentif, Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Individu Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi Pada Badan Pendapatan Daerah Kota Baubau. Metode penelitian yang digunakan adalah analisis linear berganda dengan menggunakan program *Statistical Package For Social Science (SPSS) vs.22*. Penelitian dilaksanakan pada bulan Agustus 2022. Hasil penelitian menunjukkan insentif berpengaruh terhadap Kinerja Individu Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi Pada Badan Pendapatan Daerah Kota Baubau. Tingkat pendidikan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Individu Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi Pada Badan Pendapatan Daerah Kota Baubau. Selain itu, pengalaman kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Individu Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi Pada Badan Pendapatan Daerah Kota Baubau. Sedangkan dalam pengujian secara simultan menunjukkan pengaruh terhadap Kinerja Individu Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi Pada Badan Pendapatan Daerah Kota Baubau. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi insentif yang diberikan, semakin tinggi tingkat pendidikan dan semakin banyak pengalaman kerja maka akan mewujudkan Kinerja Individu Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi yang baik pula.

Kata kunci: insentif, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, kinerja individu penggunaan sistem informasi akuntansi.

ABSTRACT

This study aims to determine whether incentives, education level and work experience affect individual performance in the use of accounting information systems at the Baubau City Regional Revenue Agency. The research method used is multiple linear analysis using the Statistical Package For Social Science (SPSS) vs.22 program. The research was conducted in August 2022. The results of the study show that incentives have an effect on Individual Performance in the Use of Accounting Information Systems at the Baubau City Regional Revenue Agency. The level of education has no effect on the individual performance of the use of accounting information systems at the Baubau City Regional Revenue Agency. In addition, work experience has a significant effect on Individual Performance Using Accounting Information Systems at the Baubau City Regional Revenue Agency. Meanwhile, the simultaneous test shows the effect on Individual Performance in the Use of Accounting Information Systems at the Baubau City Regional Revenue Agency. This means that the higher the incentives provided, the

higher the level of education and the more work experience, the better the Individual Performance in the Use of Accounting Information Systems will be.

Keywords: incentives, education level, work experience, individual performance using accounting information systems

1. PENDAHULUAN

Pada era globalisasi sekarang ini telah menyebabkan perubahan-perubahan yang begitu cepat pada pemerintahan daerah, yang begitu cepat di dalam pemerintahan daerah yang menuntut untuk lebih mampu beradaptasi, mampu melakukan perubahan arah dengan cepat dan memusatkan perhatiannya kepada pelayanan masyarakat. Pemerintahan Kota Baubau Provinsi Sulawesi Tenggara, sebagai salah satu pemekaran dari Kota Baubau sesuai Undang-Undang Republik Indonesia No 13 Tahun 2001 Tentang Pembentukan Kota Baubau menjadi daerah otonom di Provinsi Sulawesi Tenggara.

Untuk mempertahankan kinerja pegawai yang baik, pihak pimpinan hendaknya memperhatikan dan memastikan bahwa terdapat transparansi dalam pemberian insentif di dalam organisasi demi meningkatkan produktivitas kinerjanya. Kinerja pegawai dirasakan semakin besar peranannya dalam kehidupan organisasi baik di pemerintahan maupun di perusahaan swasta, hal ini dikarenakan kedudukan pegawai adalah faktor penentu dalam keberhasilan kegiatan yang telah direncanakan yang sekaligus merupakan sasaran dan tujuan yang akan dicapai oleh suatu organisasi

Salah satu cara 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. 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.

Pengaruh yang terakhir menurut Manulang (2015), pengalaman kerja yaitu proses pembentukan pengetahuan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan.

Fenomena kinerja individu di dalam pemerintahan merupakan hal yang rutin terjadi. Seperti kasus pemerintahan kota Baubau Provinsi Sulawesi Tenggara yang menurunkan target Pendapatan Asli Daerah (PAD) dari sektor retribusi menjadi kurang

lebih Rp. 36 miliar karena kondisi pandemi Covid-19 yang melanda sejak dua tahun terakhir ini. Sehingga Kepala Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) Kota Baubau, mengatakan target yang direncanakan pada tahun 2021 sebesar Rp. 48,2 miliar, akan tetapi beberapa sektor pendapatan dilakukan pengurangan sekitar Rp. 12 miliar.

Berdasarkan latar belakang yang telah dijabarkan, maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Insentif, Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja Pada Kinerja individu Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi (Studi Kasus Pada Badan Pendapatan Daerah Kota Baubau).**

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Insentif

Menurut Hasibuan (2017) mengemukakan bahwa Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Insentif ini merupakan alat yang di pergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi.

2.2 Tingkat Pendidikan

Menurut Dyah (2013) menyatakan bahwa pengertian jenjang pendidikan/ tingkat pendidikan adalah tahapan pendidikan berkelanjutan, yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tingkat kerumitan bahan pengajaran, dan cara penyajian bahan pengajaran.

2.3 Pengalaman Kerja

Menurut Dewi (2011) mendefinisikan 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.

2.4 Kinerja Individu

Menurut Irianto (2012) mendefinisikan mengenai kinerja adalah sebagai catatan hasil yang diperoleh dari fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama periode tertentu. pemerintah memiliki indikator kinerja pegawai yaitu dalam Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang penilaian pelaksanaan pekerjaan PNS. yang ditindak lanjuti dengan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia dengan perubahan terakhir Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil, yaitu Indikator tersebut adalah :

- a. Kesetiaan, yaitu tekad dan kesanggupan untuk mentaati, melaksanakan, dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesabaran dan tanggungjawab.

- b. Prestasi kerja, yaitu hasil kerja yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya.
- c. Tanggungjawab, yaitu kesanggupan pegawai dalam melakukan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat waktu, serta berani menanggung resiko atas keputusan yang telah diambil.
- d. Ketaatan, yaitu kesanggupan pegawai untuk menaati segala peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang berlaku.
- e. Kejujuran, yaitu ketulusan hati pegawai dalam melaksanakan dan kemampuan untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang diembannya.
- f. Kerjasama, yaitu kemampuan pegawai untuk bekerjasama dengan penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi pekerja". Apabila kinerja tiap individu atau karyawan baik, maka diharapkan kinerja perusahaan akan baik pula.

2.5 Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi

Menurut Azhar (2013) menjelaskan mengenai para pengguna sistem informasi akuntansi merupakan orang-orang yang akan menggunakan sistem informasi yang telah dikembangkan seperti operator, manajer, pengguna sistem informasi lain yang bersangkutan (end user).

Menurut Azhar (2013) mengelompokkan pemakai sistem informasi akuntansi ke dalam dua bagian yaitu pemakai internal dan pemakai eksternal. Pengelompokan pengguna sistem informasi akuntansi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Pemakai Internal Pemakai informasi akuntansi internal meliputi manajer diberbagai tingkatan dan bagian dengan fokus manajer operasional. Informasi akuntansi yang disajikan terhadap pemakai internal sangat tergantung kepada tingkat manajemen dan bagian dimana manajer tersebut bekerja.
- b. Pemakai Eksternal Pemakai eksternal adalah semua pihak yang terkait dengan perusahaan sehingga tergantung kepada informasi akuntansi yang dihasilkan oleh sistem informasi akuntansi perusahaan.

3. METODE PENELITIAN

3.1 Populasi Dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subyek yang mempunyai kualitas dan karekteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan

kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai dengan jumlah 142 orang yang ada pada Badan Pendapatan Daerah Kota Baubau.

Adapun teknik sampling yang digunakan pada penelitian ini adalah diukur menggunakan rumus slovin. maka peneliti mengambil sebanyak 59 sampel dari seluruh banyaknya populasi yang ada di Badan Penadapata Kota Baubau.

3.2 Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data deskriptif kualitatif dan kuantitatif. Arikunto, (2019:27) penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang sesuai dengan namanya, banyak dituntut menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan hasilnya. Sedangkan Menurut Sugiyono (2016) mengemukakan pendapat mengenai metode kualitatif yakni suatu penelitian yang berdasarkan sifat postpositivisme, yang mana di gunakan untuk meneliti kondisi objek alamiah, disini posisi peneliti sebagai instrument kunci, kemudian tehnik pengumpulan data dengan triangulasi, analisa data bersifat kualitatif, dan hasil penelitian menekankan pada makna dibandingkan generalisasi

3.3 Sumber Data Penelitian

Data yang dipergunakan untuk menunjang penelitian ini yaitu data sekunder dan data primer.

Menurut Sugiarto (2017) Data primer adalah data yang di peroleh dari sumber-sumber primer yaitu dari narasumber yang didapatkan langsung melalui pengamatan terhadap objek penelitian

Menurut Sugiarto (2017) Data sekunder adalah data yang di peroleh tidak secara langsung dari narasumber melainkan dari pihak ketiga.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan yaitu:

1. Kuesioner, merupakan tehnik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan dan pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.
2. Dokumentasi yaitu merupakan metode pengumpulan data berasal dari dokumen atau arsip yang terdapat pada perusahaan tersebut.

3.5 Metode Analisis Data

Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode yaitu :

1. Uji kualitas data
2. Uji asumsi klasik
3. Uji hipotesis

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Pengujian validitas data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara statistik yaitu menghitung korelasi antara masing-masing pertanyaan dengan skor total dengan menggunakan metode *product moment pearson correlation*. Data dinyatakan valid jika nilai r hitung yang merupakan nilai item dari *Corrected Item-Total Correlation* > dari r tabel pada signifikansi 0,05 (5%). Dalam pengujian validitas data dilakukan dengan menggunakan pendekatan *Pearson Correlation*.

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

Variabel	Instrument Penelitian	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Insentif	X1_1	0,702	0,252	Valid
	X1_2	0,779	0,252	Valid
	X1_3	0,618	0,252	Valid
	X1_4	0,564	0,252	Valid
	X1_5	0,632	0,252	Valid
Tingkat Pendidikan	X2_1	0,830	0,252	Valid
	X2_2	0,807	0,252	Valid
	X2_3	0,762	0,252	Valid
	X2_4	0,642	0,252	Valid
	X2_5	0,702	0,252	Valid
	X2_6	0,641	0,252	Valid
Pengalaman Kerja	X3_1	0,732	0,252	Valid
	X3_2	0,784	0,252	Valid
	X3_3	0,770	0,252	Valid
	X3_4	0,631	0,252	Valid
	X3_5	0,750	0,252	Valid
	X3_6	0,864	0,252	Valid
	X3_7	0,844	0,252	Valid
Kinerja Individu Penggunaan Sistem Informasi	Y_1	0,489	0,252	Valid
	Y_2	0,586	0,252	Valid
	Y_3	0,659	0,252	Valid

Akuntansi	Y_4	0,686	0,252	Valid
	Y_5	0,693	0,252	Valid
	Y_6	0,692	0,252	Valid
	Y_7	0,704	0,252	Valid
	Y_8	0,733	0,252	Valid

Sumber: data diolah, 2022

Pada Table 1 tersebut memperlihatkan bahwa seluruh item pernyataan memiliki nilai *Corrected Item-Total Correlation* lebih besar dari pada R-tabel sebesar 0,252. Hal ini berarti bahwa data yang diperoleh telah valid dan dapat dilakukan pengujian data lebih lanjut.

b. Uji Reliabilitas

Tabel 2 Hasil Uji Realibitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Batas reabilitas	Keterangan
Insentif	0,666	0,60	Reliabel
Tingkat Pendidikan	0,845	0,60	Reliabel
Pengalaman Kerja	0,883	0,60	Reliabel
Kinerja Individu Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi	0,810	0,60	Reliabel

Sumber data: data diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 2 di atas menunjukkan bahwa nilai *cronbach's alpha* dari semua variabel lebih besar dari 0,60, sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen dari kuesioner yang digunakan untuk menjelaskan variabel insentif, tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan kinerja individu penggunaan sistem informasi akuntansi yaitu dinyatakan handal atau dapat dipercaya sebagai alat ukur variable

4.2 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas Data

Tabel 3 Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

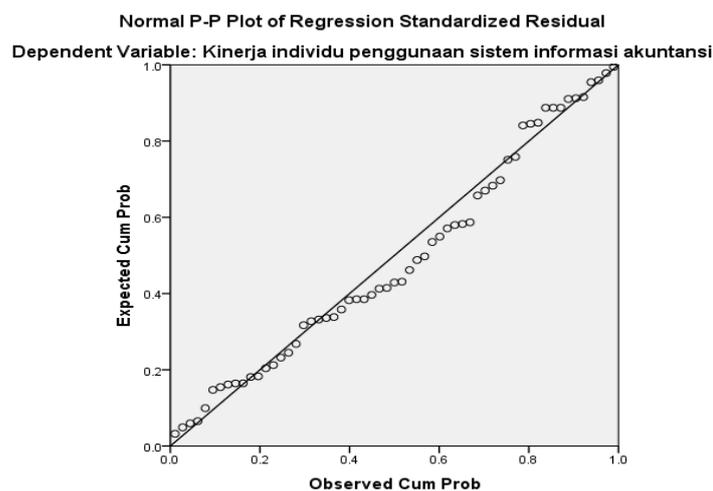
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		59
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.12517362
Most Extreme Differences	Absolute	.096
	Positive	.096
	Negative	-.068

Test Statistic	.096
Asymp. Sig. (2-tailed)	.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance

Sumber data: data diolah, 2022

Berdasarkan hasil uji normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov Test yang terlihat pada tabel 3 menunjukkan bahwa model regresi dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas karena memiliki nilai probabilitas $0,200 > 0,05$, sehingga data terdistribusi secara normal. Selain itu Kolmogorof-smirnov cara menguji normalitas yaitu dengan grafik normal yaitu dengan melihat grafik normal *probability plot*.



Gambar 1 Hasil Uji Normalitas

Pada gambar 1 terlihat bahwa titik-titik mengikuti garis diagonalnya sehingga sebagaimana dasar pengambilan keputusan yang dikutip dari buku Imam Ghozali (2013:161) model regresi dikatakan berdistribusi normal jika data plotting (titik-titik) yang menggambarkan data sesungguhnya mengikuti garis diagonal, karena mengikuti garis diagonal maka kesimpulan dari uji normalitas adalah model regresi berdistribusi normal

b. Uji Multikolinearitas

Tabel 4 Hasil Uji Multikolinearitas

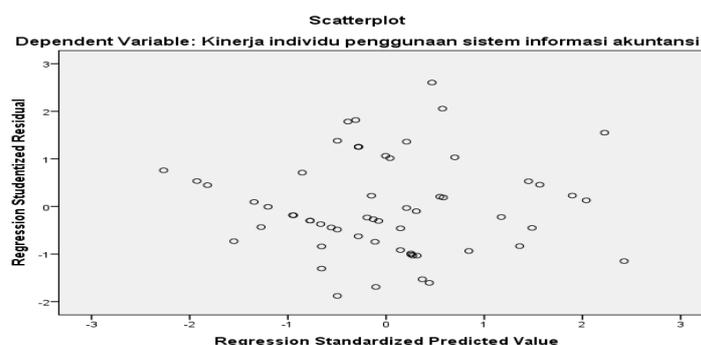
		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	17.199	3.830		4.491	.000		
	Insentif	.403	.148	.304	2.720	.009	.988	1.013
	Tingkat pendidikan	-.156	.100	-.186	-1.560	.125	.868	1.152
	Pengalaman kerja	.390	.097	.483	4.026	.000	.862	1.160

a. Dependent Variable: Kinerja individu penggunaan sistem informasi akuntansi
 Sumber data: data diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4 diketahui bahwa nilai *tolerance* untuk variabel insentif (X_1), Variabel Tingkat pendidikan (X_2) dan Variabel Pengalaman kerja (X_3) lebih besar $>0,100$ dan nilai VIF adalah lebih kecil $<10,00$. Oleh karena itu sebagaimana dasar pengambilan keputusan dalam uji multikolinearitas maka pada kesimpulan uji multikolinearitas adalah tidak ada gejala multikolinearitas.

c. Uji Heterokedasitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Untuk mendeteksi adanya heterokedastisitas dapat dilakukan dengan menggunakan *Sactter Plot*. Apabila tidak terdapat pola yang teratur maka model regresi tersebut bebas dari masalah heteroskedastisitas. Hasil pengujian heteroskedastisitas dengan metode *Scatter Plot* diperoleh sebagai berikut:



Gambar 2 Hasil Uji Heterokedasitas

Berdasarkan gambar 2 *scatterplot* diatas maka hasilnya menunjukkan bahwa titik-titik pada gambar menyebar/acak jadi tidak membentuk pola sebagaimana (bergelombang, melebar kemudian menyempit). Kemudian titik-titik berada diatas dan bawah ada angka 0 dengan demikian maka asumsi untuk uji heteroskedastisitas ini kesimpulannya adalah tidak ada gejala heteroskedastisitas.

4.3 Uji Hipotesis

a. Analisis Linear Berganda

Tabel 5 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.199	3.830		4.491	.000
	Insentif	.403	.148	.304	2.720	.009
	Tingkat pendidikan	-.156	.100	-.186	-1.560	.125
	Pengalaman kerja	.390	.097	.483	4.026	.000

a. Dependent Variable: Kinerja individu penggunaan sistem informasi akuntansi

Sumber data: data diolah, 2022

b. Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 6 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.565 ^a	.319	.282	2.18236

a. Predictors: (Constant), Pengalaman kerja, Insentif, Tingkat pendidikan

b. Dependent Variable: Kinerja individu penggunaan sistem informasi akuntansi

Sumber data: data diolah, 2022

Berdasarkan tabel 5 nilai R adalah 0,565 atau 56,5% menurut pedoman interpretasi koefisien korelasi, angka ini termasuk kedalam kategori korelasi berpengaruh sedang karena berada pada interval 0,40 – 0,599. Hal ini menunjukkan bahwa insentif, tingkat pendidikan dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja auditor. Hasil uji koefisien determinasi diatas, nilai R^2 (*R Square*) dari model regresi digunakan untuk mengetahui seberapa

besar kemampuan variabel bebas (independen) dalam menerangkan variabel terikat (dependen)

c. Uji T

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara parsial berpengaruh nyata atau tidak terhadap variabel dependen. Derajat signifikan yang digunakan adalah signifikansi < 0,05, maka dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Namun, jika probabilitas nilai t atau signifikansi > 0,05, maka dapat dikatakan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat (Ghozali, 2013).

Tabel 7 Hasil Uji T

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	17.199	3.830		4.491	.000
Insentif	.403	.148	.304	2.720	.009
Tingkat_pendidikan	-.156	.100	-.186	-1.560	.125
Pengalaman_kerja	.390	.097	.483	4.026	.000

a. Dependent Variable: Kinerja_individu_pengguna_SIA

Sumber data: data diolah, 2022

Berdasarkan tabel 7 uji statistik t, tercantum nilai probabilitas (sig.) insentif sebesar 0,09 > 0,05. Nilai probabilitas tingkat pendidikan 0,125 > 0,05. Dan nilai pengalaman kerja sebesar 0,00 < 0,05. Dengan demikian dapat diperoleh hasil kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh insentif terhadap kinerja individu penggunaan sistem informasi akuntansi pada Badan Pendapatan Daerah Kota Baubau.
2. Tidak terdapat pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja individu penggunaan sistem informasi akuntansi pada Badan Pendapatan Daerah Kota Baubau
3. Terdapat pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja individu penggunaan sistem informasi akuntansi pada Badan Pendapatan Daerah Kota Baubau.

d. Uji F

Tabel 8 Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	122.729	3	40.910	8.590	.000 ^b
	Residual	261.949	55	4.763		
	Total	384.678	58			

a. Dependent Variable: Kinerja individu penggunaan sistem informasi akuntansi

b. Predictors: (Constant), Pengalaman kerja, Insentif, Tingkat pendidikan

Sumber data: data diolah, 2022

Dari tabel 8 dapat diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh insentif (X1), tingkat pendidikan (X2) dan pengalaman kerja (X3) terhadap kinerja individu penggunaan sistem informasi akuntansi (Y) adalah sebesar $0,00 < 0,05$ dan $f_{hitung} 8,59 >$ nilai $f_{tabel} 2,54$. Hal tersebut membuktikan bahwa H_03 ditolak dan H_a3 diterima, artinya terdapat pengaruh insentif, tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja individu penggunaan sistem informasi akuntansi secara signifikan

4.4 Pembahasan

1. Pengaruh Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Individu Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi

Hasil penelitian ini mendukung hipotesis pertama yang menyatakan bahwa Insentif memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja individu penggunaan sistem informasi akuntansi. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi $0,009 < 0,05$. Nilai koefisien regresi sebesar 0,403 yang ke arah positif membuktikan bahwa Insentif berpengaruh positif terhadap kinerja individu penggunaan sistem informasi akuntansi. Daripada itu, berdasarkan data hasil nilai koefisien korelasi (r^2) sebesar 0,565 menunjukkan bahwa Insentif berpengaruh terhadap kinerja individu penggunaan sistem informasi akuntansi sebesar 56,5%, sedangkan variabel lain di luar penelitian ini akan mempengaruhi sebesar 43,5%.

2. Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Individu Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi

Pada hasil pengujian hipotesis kedua (H_2) untuk menguji tingkat pendidikan terhadap kinerja individu penggunaan sistem informasi akuntansi diperoleh nilai uji t -1,560 didalam proses pengujian diperoleh nilai signifikan sebesar 0,125

didalam tahapan pengolahan data digunakan tingkat alpha sebesar 0,05. Hasil yang diperoleh $0,125 > \alpha 0,05$. Keputusannya adalah (H_2) ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa tingkat pendidikan tidak berpengaruh terhadap kinerja individu penggunaan sistem informasi akuntansi. Artinya, tingkat pendidikan tidak akan mempengaruhi kinerja pegawai

3. Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Individu Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi

Pada hasil pengujian hipotesis ketiga (H_3) untuk menguji pengalaman kerja terhadap kinerja individu penggunaan sistem informasi akuntansi diperoleh nilai uji t 4,026 didalam proses pengujian diperoleh nilai signifikan sebesar 0,00 didalam tahapan pengolahan data digunakan tingkat alpha sebesar 0,05. Hasil yang diperoleh $0,00 < \alpha 0,05$. Keputusannya adalah (H_3) diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja individu penggunaan sistem informasi akuntansi

4. Pengaruh Insentif, Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Individu Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi

Hasil penelitian ini mendukung hipotesis keempat yang menyatakan bahwa insentif, tingkat pendidikan dan pengalaman secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja individu penggunaan sistem informasi akuntansi. Ini dibuktikan dari hasil uji signifikan simultan (F-test) menunjukkan bahwa nilai f_{hitung} sebesar $8,59 > 2,54 f_{tabel}$ dengan nilai signifikansi $0,00 < 0,05$. Berarti variabel insentif, tingkat pendidikan dan pengalaman kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja individu penggunaan sistem informasi akuntansi atau dengan kata lain H_4 diterima

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada bab sebelumnya dapat ditarik kesimpulan :

1. Insentif berpengaruh terhadap kinerja individu penggunaan sistem informasi akuntansi. Selain dilihat dari tingkat signifikansi, hal lain yang yaitu terhadap jawaban responden butir pertanyaan ketiga menyebutkan bahwa BAPENDA memberikan insentif yang lain selain bonus uang tunai, seperti penghargaan dan pujian bagi karyawan yang berprestasi, sehingga menumbuhkan kinerja individu

- penggunaan sistem informasi akuntansi pada Badan Pendapatan Daerah Kota Bau-Bau
2. Tingkat pendidikan tidak berpengaruh terhadap kinerja individu penggunaan sistem informasi akuntansi. Hal ini ditimbulkan adalah negatif dari hasil pengujian analisis linear berganda yaitu $-0,156$, berarti tingkat pendidikan pegawai dalam penggunaan sistem informasi akuntansi tidak akan berpengaruh terhadap kinerja individu penggunaan sistem informasi akuntansi.
 3. Pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja individu penggunaan sistem informasi akuntansi. Hal ini berarti bahwa walaupun tidak sesuai dengan latar belakang riwayat pendidikan akuntansi tetapi dari hasil pengalaman kerja yang sudah ditempuh akan mempengaruhi kinerja individu penggunaan sistem informasi akuntansi pada Badan Pendapatan Daerah Kota Bau-Bau.
 4. Insentif, tingkat pendidikan dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja individu penggunaan sistem informasi akuntansi. Dari hasil pengujian simultan yang dihasilkan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi insentif, tingkat pendidikan dan pengalaman kerja seorang pegawai maka akan meningkatkan kinerja individu penggunaan sistem informasi akuntansi di Badan Pendapatn Daerah Kota Bau-Bau

6. SARAN

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Bagi badan pendapatan daerah Kota Baubau agar dapat menjaga dan mempertahankan kinerja individu penggunaan sistem informasi akuntansi yang telah dicapai dan dapat memperhatikan tingkat pendidikan agar tidak terjadinya penurunan kinerja yang belum maksimal di kemudian hari.
2. Peneliti selanjutnya diharapkan akan lebih baik apabila tidak hanya menggunakan kuesioner saja tetapi dilengkapi dengan teknik wawancara atau metode lain agar bisa mendapatkan data yang valid sesuai dengan kenyataan yang sebenarnya dan hendaknya dapat menambahkan variabel dalam penelitian terhadap kinerja individu penggunaan sistem informasi akuntansi, seperti pelatihan.

7. DAFTAR PUSTAKA

- Azhar, Susanto. 2013. *Sistem Informasi Akuntansi*. Bandung : Lingga Jaya
- Dewi, Apriliana Ni Wayan. 2011. Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan, dan Pengalaman Kerja Karyawan pada efektivitas Sistem Informasi Akuntansi Pada The Westin Resort Nusa Dua Bali. *Jurnal Fakultas Ekonomi*. Universitas Udayana.
- Dyah Nastiti, Anugraheni. 2013. Pengaruh Pendidikan, Pelatihan dan Pengalaman Kerja terhadap Kualitas Penyajian Informasi Akuntansi (Studi Kasus pada PT. Bank Rakyat Indonesia di Kota Magelang. *E-Jurnal Akuntansi*. Universitas Dian Nuswantoro.
- Hasibuan. Malayu, S.P.2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara
- Irianto, Dwi Bondan. 2012. Pengaruh Kepuasan Pengguna Sistem Informasi Terhadap Kinerja Individu (Studi Pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Tengah dan DIY. *Jurnal Akuntansi*. Universitas Diponegoro.
- Manulang. 2016. *Dasar-dasar Manajemen*. Gadjah Mada University: Bulaksumur, Yogyakarta.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiarto, Eko. 2017. *Menyusun Penelitian Proposal Kualitatif :Skripsi dan Tesis Yogyakarta* : Suaka Media.
- Undang-Undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 2001 Tentang Pembentukan Kota Baubau Mejadi Daerah Otonom Di Provinsi Sulawesi Tenggara
- Undang-Undang No. 43 Tahun 1999 Tentang Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan PNS
- Undang-Undang Nomor 46 Tahun 2022 Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil