

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan era globalisasi saat ini, menjadikan sebagian besar masyarakat semakin merasakan informasi sebagai salah satu kebutuhan penting disamping kebutuhan lainnya. Salah satu faktor yang dianggap penting dalam keberhasilan suatu organisasi adalah sistem informasi akuntansi yang diimplementasikan dengan baik Al-Egab (2019). Sistem informasi akuntansi merupakan sistem yang mengolah data transaksi keuangan menjadi informasi keuangan (Awesejo et al., 2019). Sistem informasi akuntansi (SIA) pada suatu organisasi memainkan peran penting dalam membantu mengadopsi dan mengelola posisi strategis. Dengan adanya sistem informasi akuntansi yang telah terkomputerisasi tentu akan meningkatkan kualitas sistem informasi akuntansi tersebut. Sistem informasi akuntansi yang berkualitas akan membuat pengambilan keputusan dalam suatu organisasi dapat dilakukan dengan baik.

Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Gianyar bertanggung jawab buat urusan pendapatan daerah sesuai azas swatantra serta pembantuan. Bpkad memiliki tugas utama yaitu sebagai penyelenggara buat pemungutan pendapatan wilayah wilayah kerjanya dan sebagai koordinator instansi lain pada perencanaan, aplikasi, pengendalian hingga evaluasi pemungutan pendapatan wilayah. buat fungsi. Bpkad merupakan merumuskan kebijakan bidang pendapatan wilayah, pelaporan atas pekerjaan penagihan pajak wilayah, retribusi dan penerimaan wilayah lainnya,

pemungutan pendapatan wilayah, penyuluhan pajak, pemberian izin bidang pendapatan wilayah, penyusunan rencana pendapatan wilayah, sampai evaluasi pendapatan wilayahnya. Beberapa sumber pendapatan daerah yang menjadi tanggung jawab Dispenda merupakan pengawasan penerimaan pajak baik pajak rumah bangunan, tanah, tunggangan motor dan kendaraan beroda empat, PBB perkotaan, Bea Perolehan Hak atas Tanah Bangunan (BPHTB), pajak parkir mobil dan motor di wilayahnya.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kualitas sistem informasi akuntansi adalah penggunaan teknologi. Pada sistem informasi akuntansi, peran teknologi informasi adalah menjadi alat yang membantu sistem untuk menghasilkan informasi (Romney dan Steinbart, 2019;11). Lebih jauh dijelaskan bahwa alat yang dimaksud adalah perangkat keras dan perangkat lunak komputer, sehingga dengan bantuan alat tersebut sistem informasi akuntansi dapat lebih baik lagi dalam mengelola data keuangan sehingga menjadi informasi akuntansi dan keuangan yang bermanfaat bagi pembuat keputusan. Peran teknologi informasi sangat besar untuk menunjang kelancaran sistem, Untuk itu organisasi yang telah menerapkan teknologi informasi pada sistem informasinya menjadi lebih unggul karena dapat memberikan informasi secara cepat dan tepat.

Penelitian Sukartini dan Dewi (2018) menyatakan bahwa penggunaan teknologi berpengaruh positif terhadap kualitas sistem informasi akuntansi. Artinya semakin tinggi penggunaan teknologi maka kualitas sistem informasi akuntansi. Hal ini didukung penelitian Anjani (2019), Anggarini dkk (2021) dan Adnyana (2022) yang menemukan penggunaan teknologi berpengaruh

positif terhadap kualitas sistem informasi akuntansi. Berlawanan dengan penelitian Mahayanti (2022) yang menemukan bahwa penggunaan teknologi tidak berpengaruh terhadap kualitas sistem informasi akuntansi.

Faktor yang yang mempengaruhi kualitas sistem informasi akuntansi adalah kompetensi sumber daya manusia. Menurut Wibowo (2019;271) kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Penerapan sistem informasi akuntansi tentu harus didukung dengan pegawai yang mampu mengoperasikan dan memahami sistem yang diterapkan tersebut untuk penyusunan laporan keuangan, semakin baik kompetensi sumber daya manusianya diharapkan memahami dan menjalankan sistem serta mengoperasikan aplikasi atau sistem akuntansi yang digunakan oleh pemerintah daerah.

Penelitian Anjani (2021) menemukan bahwa kompetensi sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap kualitas sistem informasi akuntansi. Artinya semakin baik kompetensi sumber daya manusia maka kualitas sistem informasi akuntansi semakin baik. Hal ini didukung Anggarini dkk (2021) dan Frisky (2023) yang menyatakan bahwa kompetensi sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap kualitas sistem informasi akuntansi. Berlawanan dengan penelitian Anggarimas (2022) kompetensi sumber daya manusia tidak berpengaruh terhadap kualitas sistem informasi akuntansi

Faktor lain yang mempengaruhi kualitas sistem informasi akuntansi adalah tingkat pendidikan. Tingkat pendidikan adalah tahap pendidikan yang

ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai, dan kemampuan yang dikembangkan (Darmayanti, 2019). Tingkat pendidikan terdiri atas pendidikan formal, nonformal, dan informal yang dapat saling melengkapi dan memperkaya pengetahuan. Semakin tinggi jenjang pendidikan yang dimiliki seseorang maka semakin luas pemikiran dan pengetahuan yang dimiliki, sehingga seseorang akan mampu menganalisis suatu hal menjadi lebih baik terutama dalam mengambil sebuah keputusan terkait dengan sistem informasi akuntansi sehingga dapat meningkatkan kualitas pengguna sistem informasi akuntansi

Penelitian Sukartini dan Dewi (2018) menemukan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh positif terhadap kualitas sistem informasi akuntansi. Artinya semakin baik tingkat pendidikan maka kualitas sistem informasi akuntansi semakin baik. Hal ini didukung Mahayanti (2022) dan Adnyana (2022) yang menyatakan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh positif terhadap kualitas sistem informasi akuntansi. Berlawanan dengan penelitian Putri dkk (2022) tingkat pendidikan tidak berpengaruh terhadap kualitas sistem informasi akuntansi

Menurut Irfan (2018:16) pelatihan adalah segala usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan pada jabatan yang dipegangnya atau sesuatu yang berhubungan dengan itu. Pelatihan juga merupakan serangkaian usaha yang dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja yang dilakukan oleh karyawan sesuai dengan jabatan atau pekerjaan yang dimiliki, yang disusun secara rinci dan rutin untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan di masa sekarang maupun di masa mendatang guna mencapai tujuan dari sebuah

perusahaan. Pelatihan tidak hanya diberikan karena adanya perubahan lingkup kerja dan tenaga kerja. Perubahannya meliputi pengubahan pada teknologi semacam timbulnya teknologi baru atau timbulnya metode kerja terbaru

Penelitian Sukartini dan Dewi (2018) menemukan bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap kualitas sistem informasi akutansi. Artinya semakin baik pelatihan maka kualitas sistem informasi akutansi semakoin baik. Hal ini didukung Anjani (2021), Anggarini dkk (2021) dan Adnyana (2022) yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap kualitas sistem informasi akutansi. Berlawanan dengan penelitian Putri dkk (2022) pelatihan tidak berpengaruh terhadap kualitas sistem informasi akutansi.

Pengalaman kerja karyawan merupakan gambaran dari tingkat penguasaan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki oleh seorang karyawan dalam bekerja yang dapat diukur dari masa kerja dan jenis pekerjaan karyawan (Pitriyani, 2020). Masa kerja merupakan berapa lama seorang karyawan tersebut bekerja sedangkan jenis pekerjaan meliputi pekerjaan maupun jabatan yang pernah dilakukan oleh karyawan tersebut. bahwa masa kerja merupakan lamanya seorang karyawan menyumbangkan tenaganya pada perusahaan tertentu.

Penelitian Sukartini dan Dewi (2018) menemukan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kualitas sistem informasi akutansi. Artinya semakin baik pengalaman kerja maka kualitas sistem informasi akutansi semakoin baik. Hal ini didukung Putri dkk (2022), Adnyana (2022) dan Anggarimas (2022) yang menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kualitas sistem informasi akutansi. Berlawanan dengan

penelitian Anggarini dkk (2021) pengalaman kerja tidak berpengaruh terhadap kualitas sistem informasi akuntansi.

Berdasarkan uraian diatas latar belakang diatas maka peneliti tertarik melakukan penelitian mengenai Pengaruh Penggunaan Teknologi, Kompetensi Sumber Daya Manusia, Tingkat Pendidikan, Pelatihan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kualitas Sistem Informasi Akuntansi Pada Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Gianyar.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka rumusan masalah dari penelitian ini yaitu :

- 1) Apakah penggunaan teknologi berpengaruh terhadap kualitas sistem informasi akuntansi pada Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Gianyar?
- 2) Apakah kompetensi sumber daya manusia berpengaruh terhadap kualitas sistem informasi akuntansi pada Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Gianyar?
- 3) Apakah tingkat pendidikan berpengaruh terhadap kualitas sistem informasi akuntansi pada Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Gianyar?
- 4) Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kualitas sistem informasi akuntansi pada Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Gianyar?

- 5) Apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap kualitas sistem informasi akuntansi pada Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Gianyar?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka pokok pembahasan dari penelitian ini yaitu :

- 1) Untuk mengetahui pengaruh penggunaan teknologi terhadap kualitas sistem informasi akuntansi pada Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Gianyar.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap kualitas sistem informasi akuntansi pada Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Gianyar
- 3) Untuk mengetahui pengaruh penggunaan tingkat pendidikan terhadap kualitas sistem informasi akuntansi pada Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Gianyar.
- 4) Untuk mengetahui pelatihan terhadap kualitas sistem informasi akuntansi pada Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Gianyar.
- 5) Untuk mengetahui pengalaman kerja terhadap kualitas sistem informasi akuntansi pada Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Gianyar

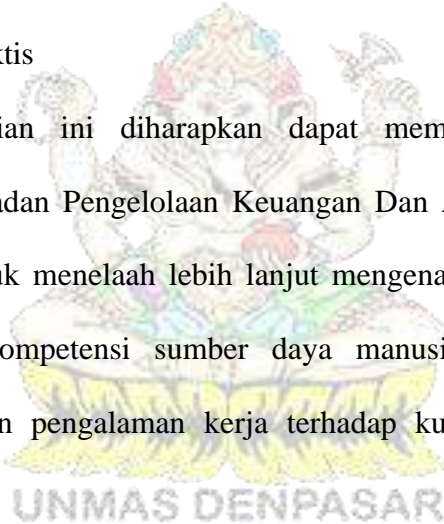
1.4 Manfaat Penelitian

1) Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan bukti empiris tentang pengaruh penggunaan teknologi, kompetensi sumber daya manusia, tingkat pendidikan, pelatihan dan pengalaman kerja terhadap kualitas sistem informasi akuntansi pada Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Gianyar. Selain itu hasil penelitian ini diharapkan memberikan informasi dan wawasan yang lebih luas bagi mahasiswa serta dapat dijadikan referensi bagi penelitian berikutnya.

2) Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan tambahan Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Gianyar untuk menelaah lebih lanjut mengenai pengaruh penggunaan teknologi, kompetensi sumber daya manusia, tingkat pendidikan, pelatihan dan pengalaman kerja terhadap kualitas sistem informasi akuntansi.



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Theory of Reasoned Action* (Teori Tindakan Beralasan)

Jogiyanto (2019) menjelaskan bahwa teori TRA menghubungkan antara sikap (*attitude*), keyakinan (*belief*), kehendak (*intention*) serta perilaku (*behavior*). Setiap orang memiliki kehendak untuk membuat pertimbangan, tetapi dalam membuat pertimbangan seseorang biasanya memiliki alasan tertentu yang sama sekali berbeda dengan kehendaknya (tidak selalu berdasarkan kehendaknya).

Teori perilaku beralasan diperluas dan dimodifikasi oleh Jogiyanto (2019) dan dinamai Teori Perilaku Terencana (*theory of planned behavior*). Inti teori ini mencakup 3 hal yaitu; yaitu keyakinan tentang kemungkinan hasil dan evaluasi dari perilaku tersebut (*behavioral beliefs*), keyakinan tentang norma yang diharapkan dan motivasi untuk memenuhi harapan tersebut (*normative beliefs*), serta keyakinan tentang adanya faktor yang dapat mendukung atau menghalangi perilaku dan kesadaran akan kekuatan faktor tersebut (*control beliefs*).

Penelitian ini menggunakan teori TRA dan teori TAM sebagai pendukung karena penelitian ingin menganalisa pertimbangan pengguna sistem informasi dalam memaksimalkan kinerja sistem informasi akuntansi dimana pertimbangan yang digunakan adalah formalitas pengembangan sistem informasi akuntansi dan kemampuan teknik personal yang dimiliki.

2.1.2 Kualitas Sistem Informasi Akuntansi

1. Pengertian Kualitas Sistem Informasi Akuntansi

Suatu sistem informasi akuntansi dapat didefinisikan sebagai serangkaian komponen yang saling berhubungan yang mengumpulkan (atau mendapatkan kembali), memproses, menyimpan, dan mendistribusikan informasi untuk mendukung pengambilan keputusan dan pengawasan dalam suatu organisasi (Laudon, 2018:16)

Menurut Susanto (2018:52) sistem informasi akuntansi adalah: kumpulan dari sub-sub sistem baik fisik maupun non fisik yang saling berhubungan satu sama lain dan bekerja sama secara harmonis untuk mencapai satu tujuan yaitu mengolah data menjadi informasi yang berguna". Sistem informasi merupakan kumpulan dari sub-sub sistem yang saling berhubungan satu sama lain, dan bekerja sama secara harmonis untuk mencapai tujuan. Sub-sub sistem tersebut merupakan pengelompokan dari beberapa komponen yang lebih kecil.

Menurut Jogiyanto (2019:12) kualitas sistem dipergunakan untuk mengukur kualitas sistem teknologi itu sendiri. Pendapat yang sama yaitu menurut Chen (2019:310) kualitas sistem merupakan suatu ukuran pengolahan sistem informasi itu sendiri. Penggunaan sistem informasi akuntansi untuk tujuan penggunaan informasi akuntansi adalah dua hal. mengontrol perilaku bawahan (*control role*) dan menggunakan sistem Informasi akuntansi (peran manajemen) untuk memfasilitasi pengambilan keputusan keputusan) di tingkat sub-unit

2. Tujuan Kualitas Sistem Informasi Akuntansi

Tujuan sistem informasi akuntansi menurut Mulyadi (2018:19) adalah sebagai berikut :

- a. Menyediakan informasi bagi pengelola kegiatan usaha baru
- b. Memperbaiki informasi yang dihasilkan oleh suatu sistem yang sudah ada, baik mengenai mutu, ketepatan penggajian maupun struktur informasinya
- c. Memperbaiki pengendalian akuntansi dan pengecekan internal, yaitu untuk memperbaiki tingkat keandalan (*reliability*) informasi akuntansi dan juga untuk menyediakan catatan lengkap mengenai pertanggungjawaban dan perlindungan terhadap kekayaan perusahaan
- d. Mengurangi biaya klerikal (biaya tulis-menulis) dalam pemeliharaan catatan akuntansi

3. Manfaat Kualitas Sistem Informasi Akuntansi

Ronney dan Stenbart (2019:11) menyatakan sistem informasi akuntansi (SIA) yang didesain dengan baik, dapat menambah nilai untuk organisasi dengan :

- a. Meningkatkan kualitas dan mengurangi biaya produk dan jasa. Contohnya, SIA dapat memonitor mesin sehingga operator akan diberitahukan sesegera mungkin ketika kinerja berada di luar kualitas yang diterima.
- b. Meningkatkan efisiensi. Contohnya, informasi yang tepat waktu membuat pendekatan manufaktur just-in-time menjadi

memungkinkan, karena pendekatan ini membutuhkan informasi yang konstan, akurat, dan terbaru mengenai persediaan bahan baku dan lokasi mereka.

- c. Berbagi pengetahuan. Berbagi pengetahuan dan keahlian dapat meningkatkan operasi dan memberikan keunggulan kompetitif.
 - d. Meningkatkan efisiensi dan efektivitas rantai pasokannya. Contohnya, memungkinkan pelanggan untuk secara langsung mengakses persediaan dan sistem entri pesanan penjualan yang dapat mengurangi penjualan dan biaya pemasaran, sehingga meningkatkan tingkat retensi pelanggan.
 - e. Meningkatkan struktur pengendalian internal. SIA dengan struktur pengendalian internal yang tepat dapat membantu melindungi sistem dari kecurangan, kesalahan, kegagalan sistem, dan bencana.
 - f. Meningkatkan pengambilan keputusan. Peningkatan dalam pengambilan keputusan adalah hal yang sangat penting.
4. Indikator Kualitas Sistem Informasi Akutansi

DeLone dan McLeod (2019:26) menjelaskan kualitas sistem dapat diukur melalui lima dimensi antara lain:

a. *Flexibility* (fleksibel)

Kemampuan sistem informasi dalam melakukan perubahan-perubahan yang terkait dengan memenuhi kebutuhan pengguna. Pengguna akan merasa lebih puas menggunakan sistem informasi jika sistem tersebut fleksibel dalam memenuhi kebutuhan pengguna.

b. *Easy of use* (mudah digunakan)

Kemudahan dalam pengoperasian sistem akan memudahkan pengguna dalam menggunakan sistem tersebut yang hanya memerlukan sedikit waktu untuk mempelajari sistem informasi, hal ini dikarenakan sistem informasi tersebut sederhana, mudah dipahami dan mudah untuk pengoperasiannya.

c. *Reliability* (keandalan)

Ketahanan sistem informasi dari kerusakan dan kesalahan. Keandalan sistem ini juga dapat dilihat dari sistem informasi dalam melayani kebutuhan pengguna tanpa adanya masalah yang dapat mengganggu kenyamanan pengguna dalam menggunakan sistem tersebut.

d. *Security* (keamanan)

Keamanan sistem dapat dilihat melalui program yang tidak dapat diubah-ubah oleh pengguna yang tidak bertanggung jawab dan juga program tidak dapat terhapus jika terdapat kesalahan dari pengguna.

e. *Response time* (kecepatan akses)

Jika sistem informasi memiliki kecepatan akses yang optimal maka layak untuk dikatakan bahwa sistem informasi yang diterapkan memiliki kualitas yang baik. Kecepatan akses akan meningkatkan kepuasan pengguna dalam menggunakan sistem informasi. Response time juga dapat dilihat dari kecepatan pengguna dalam menelusuri akan informasi yang dibutuhkan.

2.1.3 Penggunaan Teknologi

1. Pengertian Penggunaan Teknologi

Menurut Warsita (2019:135) teknologi adalah sarana dan prasarana (*hardware, software, useware*) sistem dan metode untuk memperoleh, mengirimkan, mengolah, menafsirkan, menyimpan, mengorganisasikan, dan menggunakan data secara bermakna. Hal yang sama juga di ungkapkan oleh Lantip dan Rianto (2019:14) teknologi diartikan sebagai ilmu pengetahuan dalam bidang informasi yang berbasis komputer dan perkembanganya sangat pesat.

Uno dan Lamtego (2019:57) juga mengemukakan teknologi adalah suatu teknologi yang digunakan untuk mengolah data. Pengolahan itu termasuk memproses, mendapatkan, menyusun, menyimpan, memanipulasi data dalam berbagai cara untuk menghasilkan informasi yang berkualitas, yaitu informasi yang relevan, akurat, dan tepat waktu. Menurut Suyanto (2019:10) teknologi informasi merujuk pada seluruh bentuk teknologi yang digunakan untuk menciptakan, menyimpan, mengubah, dan menggunakan informasi dalam segala bentuknya.

Williams (2019:10) menyatakan teknologi merupakan sebuah bentuk umum yang menggambarkan setiap teknologi yang membantu menghasilkan, memanipulasi, menyimpan, mengkomunikasikan, dan atau menyampaikan informasi. Munir (2019:31) menyataka teknologi adalah segala sesuatu yang mendukung untuk me-record, menyimpan,

memproses, mendapat lagi, memancar/mengantarkan dan menerima informasi

Dari pendapat para ahli di atas dapat dijelaskan bahwa teknologi adalah suatu teknologi berupa (*hardware, software, useware*) yang digunakan untuk memperoleh, mengirimkan, mengolah, menafsirkan, menyimpan, mengorganisasikan, dan menggunakan data secara bermakna untuk memperoleh informasi yang berkualitas.

2. Manfaat Penggunaan Teknologi

Berikut manfaat yang bisa dipetik dari penerapan teknologi informasi menurut Supriyanto dan Muhsin (2019) yaitu :

- a. Mengefisiensikan dan mempermudah pekerjaan
- b. Memberikan layanan yang lebih baik kepada pengguna
- c. Meningkatkan citra

3. Fungsi Penggunaan Teknologi

Setelah mengetahui penerapan teknologi informasi, dapat kita ketahui bahwa fungsi utama teknologi informasi Supriyanto dan Muhsin (2019) pada dasarnya sebagai berikut:

- a. Mengatur informasi ing-griyo (*in-house information*) atau informasi yang ada dalam lembaga informasi tersebut serta mengusahakannya agar dapat di temu balik.
- b. Mengakses pangkalan data luar (*ekstern*), yaitu pangkalan data dari lembaga-lembaga lain ataupun belahan dunia lain.

4. Indikator Penggunaan Teknologi

Menurut Sutarman (2019:14) indikator penggunaan teknologi adalah sebagai berikut :

a. *Hardware* (Perangkat keras)

Kumpulan peralatan seperti *processor*, *monitor*, *keyboard*, dan *printer* yang menerima data dan informasi, memproses data tersebut dan menampilkan data tersebut.

b. *Software* (Perangkat lunak)

Kumpulan program-program komputer yang memungkinkan hardware memproses data.

c. *Database* (Fasilitas jaringan dan komunikasi)

Sekumpulan file yang saling berhubungan dan terorganisasi atau kumpulan record-record yang menyimpan data dan hubungan diantaranya.

d. *Network* (Basis data)

Sebuah sistem yang terhubung yang menunjang adanya pemakaian bersama sumber di antara komputer-komputer yang berbeda.

e. *People*

Elemen yang paling penting dalam teknologi informasi, termasuk orang-orang yang bekerja menggunakan outputnya.

2.1.4 Kompetensi Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Kompetensi Sumber Daya Manusia

Menurut Lastanti (2019) mendefinisikan kompetensi adalah ketrampilan dari seorang ahli. Di mana ahli didefinisikan sebagai

seseorang yang memiliki tingkat keterampilan tertentu atau pengetahuan yang tinggi dalam subyek tertentu yang diperoleh dari pelatihan dan pengalaman. Kompetensi juga dapat didefinisikan sebagai kapasitas yang ada pada seseorang yang bisa membuat orang tersebut mampu memenuhi apa yang disyaratkan oleh pekerjaan dalam suatu organisasional sehingga organisasional tersebut mampu mencapai hasil yang diharapkan.

Menurut Wibowo (2019:271) kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kuncoro (2019:44) juga mengatakan kompetensi inti adalah nilai utama perusahaan atau organisasional dalam penciptaan keahlian dan kapabilitas yang disebarkan melalui bermacam garis produksi ataupun bisnis.

Menurut Rivai (2019:230) mendefinisikan kompetensi sebagai karakteristik yang mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap, atau dapat mendeskripsikan, kinerja yang sangat baik. Dengan kata lain, kompetensi adalah apa yang para *outstanding performers* lakukan lebih sering pada lebih banyak situasi dengan hasil yang lebih baik. Usman (2019:14) menyebutkan bahwa seseorang disebut kompeten apabila telah memiliki kecakapan bekerja pada bidang tertentu dari hal ini maka kompetensi juga diartikan sebagai suatu hal yang menggambarkan kualifikasi atau kemampuan seseorang, baik yang kualitatif maupun kuantitatif.

Dari pengertian beberapa ahli dapat dijelaskan kompetensi merupakan karakteristik yang mendasar yang dimiliki seseorang berupa ketrampilan dan kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

2. Faktor yang Mempengaruhi Kompetensi Sumber Daya Manusia

Wibowo (2019:126) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kecakapan kompetensi seseorang, yaitu sebagai berikut:

a. Keyakinan dan nilai-nilai

Keyakinan orang tentang dirinya maupun terhadap orang lain akan sangat mempengaruhi perilaku. Kepercayaan banyak pekerja bahwa manajemen merupakan musuh yang mencegah mereka melakukan inisiatif yang seharusnya dilakukan.

b. Keterampilan

Keterampilan memainkan peran di kebanyakan kompetensi. Berbicara didepan umum merupakan keterampilan yang dapat dipelajari, dipraktikkan, dan diperbaiki.

c. Pengalaman

Keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman mengorganisasional orang, komunikasi dihadapan kelompok, menyelesaikan masalah, dan sebagainya.

d. Karakteristik kepribadian

Kepribadian dapat mempengaruhi keahlian manajer dan pekerja dalam sejumlah kompetensi, termasuk dalam penyelesaian konflik, menunjukkan kepedulian interpersonal, kemampuan bekerja dalam tim, memberikan pengaruh dan membangun hubungan.

e. Motivasi

Motivasi merupakan faktor dalam kompetensi yang dapat berubah. Dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap pekerja bawahan, memberikan pengakuan, dan perhatian individual dari atasan dapat mempunyai pengaruh terhadap motivasi seseorang bawahan.

f. Isu emosional

Hambatan emosional dapat membatasi penguasaan kompetensi. Takut membuat kesalahan, menjadi malu, merasa tidak disukai, atau tidak menjadi bagian, semuanya cenderung membatasi motivasi dan inisiatif.

g. Kemampuan intelektual

Kompetensi tergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis. Tidak mungkin memperbaiki melalui setiap intervensi yang diwujudkan suatu organisasional.

h. Budaya organisasional

Budaya organisasional mempengaruhi kompetensi sumber daya manusia dalam kegiatan seperti: rekrutmen dan seleksi karyawan, praktik pengambilan keputusan.

3. Indikator Kompetensi Sumber Daya Manusia

Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi kompetensi Sumber Daya Manusia suatu perusahaan, indikator kompetensi menurut Fadillah (2019) yaitu:

a. Karakter pribadi (*traits*)

Karakter pribadi adalah karakteristik fisik dan reaksi atau respon yang dilakukan secara konsisten terhadap suatu situasi atau informasi.

b. Konsep diri (*self concept*)

Konsep diri adalah perangkat sikap, sistem nilai atau citra diri yang dimiliki seseorang.

c. Pengetahuan (*knowledge*)

Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki seseorang terhadap suatu area spesifik tertentu.

d. Keterampilan (*skill*)

Keterampilan adalah kemampuan untuk mengerjakan serangkaian tugas fisik atau mental tertentu.

e. Motivasi kerja (*motives*)

Motif adalah sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau dikehendaki oleh seseorang, yang selanjutnya akan mengarahkan, membimbing, dan memilih suatu perilaku tertentu terhadap sejumlah aksi atau tujuan.

2.1.5 Tingkat Pendidikan

1. Pengertian Tingkat Pendidikan

Tingkatan pendidikan menurut Lestari (2019:13) merupakan suatu kegiatan seseorang dalam mengembangkan kemampuan, sikap, dan bentuk tingkah lakunya, baik untuk kehidupan masa yang akan datang dimana melalui organisasi tertentu ataupun tidak terorganisasi. Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya

Kosilah dan Septian (2020:139) pendidikan merupakan bimbingan atau pertolongan yang diberikan oleh orang dewasa kepada perkembangan anak untuk mencapai kedewasaannya dengan tujuan agar anak cukup cakap melaksanakan tugas hidupnya sendiri tidak dengan bantuan orang lain. Nuruni (2019:14) menambahkan bahwa tingkat pendidikan seorang karyawan dapat meningkatkan daya saing perusahaan dan memperbaiki kinerja perusahaan.

Jadi dapat dijelaskan bahwa tingkat pendidikan adalah suatu proses peserta didik dalam meningkatkan pendidikan sesuai dengan jenjang yang akan ditempuhnya dalam melanjutkan pendidikan yang ditempuh. Tingkat pendidikan ditempuh secara manajerial atau terorganisir

2. Fungsi Pendidikan

Komarudin (2019:209) berpendapat bahwa pendidikan memberikan sumbangan yang berarti dalam kenaikan tingkat

kehidupan, kualitas manusia dan pendapatan nasional, terutama dalam hal-hal berikut:

- a. Proses belajar mengajar menjamin masyarakat yang terbuka (yaitu masyarakat yang senantiasa bersedia untuk mempertimbangkan gagasan-gagasan dan harapan-harapan baru serta menerima sikap dan proses baru tanpa harus mengorbankan dirinya).
- b. Sistem pendidikan menyiapkan landasan yang tepat bagi pembangunan dan hasil-hasil riset (jaminan melekat untuk pertumbuhan masyarakat modern yang berkesinambungan). Investasi pendidikan dapat mempertahankan keutuhan dan secara konstan menambah persediaan pengetahuan dan penemuan metode serta teknik baru yang berkelanjutan.
- c. Apabila dalam setiap sektor ekonomi kita dapatkan segala faktor yang dibutuhkan masyarakat kecuali tenaga kerja yang terampil, maka investasi dalam sektor pendidikan akan menaikkan pendapatan perkapita dalam sektor tersebut, kecuali bila struktur sosial yang hidup dalam masyarakat tersebut tidak menguntungkan.
- d. Sistem pendidikan menciptakan dan mempertahankan penawaran keterampilan manusia di pasar tenaga kerja yang luwes. Selain itu juga mampu mengakomodasi dan beradaptasi dalam hubungannya dengan perubahan kebutuhan akan tenaga kerja dan masyarakat teknologi modern yang sedang berubah.

3. Faktor yang Mempengaruhi Tingkat Pendidikan

Faktor yang mempengaruhi pendidikan menurut Hasbullah (2019:63) adalah sebagai berikut:

- a. Ideologi, semua manusia dilahirkan ke dunia mempunyai hak yang sama khususnya hak untuk mendapatkan pendidikan dan peningkatan pengetahuan dan pendidikan.
- b. Sosial Ekonomi, semakin tinggi tingkat sosial ekonomi memungkinkan seseorang mencapai tingkat pendidikan yang lebih tinggi.
- c. Sosial Budaya, masih banyak orang tua yang kurang menyadari akan pentingnya pendidikan formal bagi anak-anaknya.
- d. Perkembangan IPTEK, perkembangan IPTEK menuntut untuk selalu memperbaharui pengetahuan dan keterampilan agar tidak kalah dengan negara maju.
- e. Psikologi, konseptual pendidikan merupakan alat untuk mengembangkan kepribadian individu agar lebih bernilai

4. Indikator Tingkat Pendidikan

Menurut Tirtahardja (2019:53) indikator tingkat pendidikan terdiri dari:

a. Jenjang Pendidikan

Jenjang pendidikan adalah tahapan pendidikan yang ditemukan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai dan kemampuan yang dikembangkan.

b. Kesesuaian Jurusan

Keseuaian jurusan adalah sebelum karyawan direkrut terlebih dahulu perusahaan menganalisis tingkat pendidikan dan kesesuaian jurusan pendidikan karyawan tersebut agar hadir bisa ditempatkan pada posisi jabatannya yang sesuai dengan kualifikasi pendidikan.

c. Pengetahuan

Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan.

2.1.6 Pelatihan

1. Pengertian Pelatihan

Menurut Hayes dan Ninemeier (2019) menyatakan bahwa pelatihan adalah suatu proses pengembangan pengetahuan, keahlian, dan sikap anggota karyawan untuk melaksanakan tugas yang diperlukan pada sebuah jabatan. Menurut Irfan (2018:16) pelatihan adalah segala usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan pada jabatan yang dipegangnya atau sesuatu yang berhubungan dengan itu. Pelatihan juga merupakan serangkaian usaha yang dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja yang dilakukan oleh karyawan sesuai dengan jabatan atau pekerjaan yang dimiliki, yang disusun secara rinci dan rutin untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan di masa sekarang maupun di masa mendatang guna mencapai tujuan dari sebuah perusahaan

Menurut Mangkunegara (2019:44) mendefinisikan pelatihan sebagai suatu proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan teroganisir dimana pegawai non- manajerial

mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas. Menurut Jamaludin (2019:20) menjelaskan bahwa pelatihan adalah sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab dengan semakin baik, sesuai dengan standar".

Berdasarkan definisi diatas, dapat dilihat bahwa pelatihan penciptaan suatu lingkungan dimana karyawan dapat meningkatkan keterampilan, pengetahuan dan sikap untuk membantu organisasi untuk mencapai sasaran.

2. Jenis-jenis pelatihan

Menurut Simamora (2019:278) ada lima jenis- jenis pelatihan yang dapat diselenggarakan antara lain :

a. *Skill Training* (Pelatihan Keahlian)

Skill training atau yang dikenal juga dengan pelatihan keahlian adalah jenis training yang diadakan dengan tujuan agar peserta mampu menguasai sebuah skill atau keterampilan baru yang berhubungan dengan pekerjaannya. Keahlian yang diajarkan dalam training biasanya akan diberikan kepada karyawan yang dianggap belum menguasai atau masih kurang nilainya dalam sebuah keahlian tertentu.

b. *Retraining* (Pelatihan Ulang)

Retraining atau pelatihan ulang adalah training SDM yang diberikan kepada karyawan untuk menghadapi tuntutan kerja yang semakin berkembang. Teknologi, ilmu pengetahuan, dan dunia

yang semakin berkembang memaksa semua orang untuk terus maju dan menyesuaikan diri tidak terkecuali karyawan perusahaan. Mereka harus selalu menyesuaikan diri dengan kemajuan jaman dan inovasi terbaru sehingga mereka memiliki kompetensi yang tidak kalah dengan karyawan dari perusahaan-perusahaan lain. Salah satu contoh dari retraining adalah training penggunaan komputer hingga internet bagi karyawan yang selama ini hanya menggunakan mesin ketik untuk membuat dokumen-dokumen perusahaan.

c. *Cross Functional Training* (Pelatihan Lintas Fungsional)

Cross functional training merupakan training yang dilakukan dengan meminta karyawan untuk melakukan aktivitas pekerjaan tertentu diluar bidang pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Cross functional training sangat bermanfaat bagi semua karyawan sehingga mereka mampu memahami cara kerja organisasi perusahaan secara lebih luas tidak hanya berkutat pada tugas kerjanya saja.

d. *Creativity Training* (Pelatihan Kreatifitas)

Pelatihan kreatifitas merupakan sebuah pelatihan SDM yang bertolak belakang dari anggapan bahwa kreatifitas sebenarnya bukan bakat melainkan sebuah skill yang bisa dipelajari. Dalam perusahaan sendiri, ada berbagai posisi dan jabatan yang membutuhkan kreatifitas tinggi diantaranya adalah marketing, manajer, promosi, supervisor, dan lain sebagainya. Mereka dituntut untuk bisa kreatif dalam memimpin anak buahnya serta bisa kreatif

menyalurkan ide- ide baru yang segar dan inovatif untuk kepentingan perusahaan. Training kreatifitas harus ditunjang dengan kebebasan berpendapat dan mengeluarkan gagasan selama gagasan dan pendapat tersebut rasional, penuh perhitungan, dan sudah dikalkulasi untung ruginya bagi perusahaan.

e. *Team Training* (Pelatihan Tim)

Dalam sebuah perusahaan karyawan tidak hanya dituntut untuk bekerja sendiri namun juga bekerja secara tim dalam sebuah divisi, bagian, dan bahkan dituntut untuk bisa bekerja dalam keseluruhan tim organisasi perusahaan. Training SDM yang satu ini ditujukan bagi sekelompok karyawan agar mereka bisa terbiasa bekerja dalam tim, mampu menempatkan diri dalam sebuah tim, dan mampu bekerja sama dengan anggota tim yang lain sehingga pekerjaan dan tujuan bisa diselesaikan dengan lebih cepat dan efektif.

3. Metode Pelatihan

Menurut Hariandja (2019:186) metode-metode pelatihan yang biasa digunakan di dalam perusahaan sebagai berikut :

a. *On The Job Training*

On the job training (OJT) adalah suatu proses yang terorganisasi untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, kebiasaan kerja dan sikap karyawan. *On the job training* merupakan pelatihan yang dilakukan di tempat kerja, dimana seorang mempelajari pekerjaan dengan melaksanakannya secara aktual dalam pekerjaan dan pada

dasarnya setiap karyawan memperoleh pelatihan ditempat kerja pada waktu mereka memasuki perusahaan.

b. *Off The Job Training*

Program pelatihan ini memberikan kepada individu- individu keahlian dan pengetahuan yang mereka butuhkan untuk mengerjakan pada waktu yang terpisah dari waktu kerja reguler mereka. Kursus, *workshop*, seminar, dan simulasi komputer adalah contoh khas program off the job training. Terdapat dua bentuk umum dari *off the job training*. *Program in house* yang dikoordinasikan oleh karyawan organisasi dan diselenggarakan di dalam fasilitas pelatihan perusahaan; dan program *off-site* yang diadakan jauh dari organisasi dan disponsori oleh asosiasi profesional, institusi pendidikan, atau konsultan pelatihan independen.

4. Indikator Pelatihan

Adapun indikator-indikator pelatihan menurut Mangkunegara (2019) diantaranya:

a. Instruktur

Tenaga kependidikan yang bertugas dan berfungsi melaksanakan pelatihan.

b. Peserta

Karyawan yang berusaha mengembangkan potensi diri melalui program pelatihan.

c. Materi

Pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang harus dikuasai oleh peserta pelatihan dalam rangka memenuhi tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

d. Metode

Cara kerja dari instruktur untuk dapat memahami objek yang akan disampaikan kepada peserta pelatihan.

e. Tujuan

Langkah pertama dalam membuat perencanaan sehingga dalam pelaksanaan pelatihan dapat mencapai sasaran yang diinginkan.

f. Sasaran

Hal yang ingin dicapai melalui tindakan-tindakan yang akan dilakukan untuk mencapai tujuan perusahaan.

2.1.7 Pengalaman Kerja

1. Pengertian Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja karyawan merupakan gambaran dari tingkat penguasaan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki oleh seorang karyawan dalam bekerja yang dapat diukur dari masa kerja dan jenis pekerjaan karyawan (Pitriyani, 2020). Masa kerja merupakan berapa lama seorang karyawan tersebut bekerja sedangkan jenis pekerjaan meliputi pekerjaan maupun jabatan yang pernah dilakukan oleh karyawan tersebut. bahwa masa kerja merupakan lamanya seorang karyawan menyumbangkan tenaganya pada perusahaan tertentu.

Menurut Sedarmayanti (2019:39) pengalaman merupakan modal yang besar artinya dalam menjalankan roda organisasi agar dapat lebih berhasil guna dan berdaya guna. Namun masa kerja karyawan yang semakin lama dengan jumlah karyawan yang semakin sedikit akibatnya menyebabkan kurangnya pengalaman kerja karyawan dalam perusahaan tersebut. Pengalaman kerja yang dimiliki oleh karyawan juga akan menentukan pekerjaan dan jabatan yang akan diterima.

Menurut Foster (2019:40) pengalaman kerja adalah sebagai suatu ukuran tentang lama waktu atau masa kerjanya yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik. Sedangkan menurut Mangkuprawira (2019:223) pengalaman seseorang dalam bekerja merupakan akumulasi dari keberhasilan dan kegagalan serta gabungan dari kekuatan dan kelemahan di dalam melaksanakan pekerjaannya.

2. Manfaat Pengalaman Kerja

Menurut Pitriyani (2020) pengalaman kerja mempunyai beberapa manfaat yaitu :

- a. Pengalaman kerja dapat berpengaruh terhadap kecermatan individu dalam memberikan suatu persepsi.
- b. Melalui pengalaman kerja yang dimiliki, kualitas teknik dan keterampilan karyawan semakin meningkat, maka karyawan tersebut dapat menyelesaikan tugas yang diberikan secara efektif dan efisien, sehingga akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan:

3. Faktor yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja

Menurut Handoko (2020) faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja sebagai berikut:

- a. Latar belakang pribadi mencakup pendidikan, kursus, latihan, bekerja Untuk menunjukkan apa yang telah dilakukan seseorang di waktu yang lain.
 - b. Bakat dan minat (*optitude and interest*), untuk memperkirakan minat dan kepastian atau kemampuan seseorang.
 - c. Sikap dan kebutuhan (*attitudes dan needs*), untuk meramalkan tanggung jawab dan wewenang seseorang.
 - d. Kemampuan-kemampuan analisis dan manipulatif, untuk mempelajari kemampuan penilaian dan penganalisaan.
 - e. Keterampilan dan kemampuan teknik, untuk menilai kemampuan dalam aspek-aspek teknik pekerjaannya.
- d. Indikator Pengalaman Kerja

Indikator pengalaman kerja menurut Pitriyani (2020) adalah sebagai berikut:

- a. Lama waktu/masa kerja

Ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh sseseorang dapat memahami tugas-tugas pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.

- b. Tingkat keterampilan yang dimiliki.

Keterampilan merujuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan.

- c. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan.

Tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek-aspek tehnik peralatan dan tehnik pekerjaan.

2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

Beberapa penelitian sebelumnya yang digunakan sebagai acuan dalam penelitian adalah sebagai berikut:

Penelitian Sukartini dan Dewi (2018) yang bertujuan mengetahui pengaruh tingkat pendidikan, pengalaman kerja, pelatihan, dan penggunaan teknologi informasi terhadap kualitas sistem informasi akuntansi BUMDES Di Kecamatan Negara. Variabel yang digunakan yaitu variabel independen berupa tingkat pendidikan, pengalaman kerja, pelatihan, dan penggunaan teknologi informasi dan variabel terikat kualitas sistem informasi akuntansi. Analisis data yang digunakan adalah uji regresi linear berganda. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah 37 responden.. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat pendidikan, pengalaman kerja, pelatihan dan penggunaan teknologi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas sistem informasi akuntansi. Penelitian Agustina dan Sari (2020) yang bertujuan mengetahui pengaruh kecanggihan teknologi informasi, partisipasi manajemen, pengetahuan manajer, pelatihan dan pengalaman kerja terhadap efektifitas sistem informasi akuntansi. Variabel yang digunakan yaitu variabel independen berupa kecanggihan teknologi informasi, partisipasi manajemen, pengetahuan manajer, pelatihan dan pengalaman kerja dan variabel terikat kualitas sistem informasi akuntansi. Analisis data yang digunakan adalah uji regresi linear berganda. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh

karyawan karyawan Hotel di Lampung. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecanggihan teknologi informasi, partisipasi manajemen, pelatihan dan pendidikan dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap kualitas sistem informasi akuntansi sedangkan pengetahuan manajer tidak berpengaruh terhadap kualitas sistem informasi akuntansi. Persamaan penelitian ini dengan penelitian Agustina dan Sari (2020) adalah yaitu menggunakan variabel bebas yang sama yaitu penggunaan teknologi, pelatihan dan pengalaman kerja serta menggunakan variabel terikat yaitu kualitas sistem informasi akuntansi. Sedangkan perbedaan penelitian ini terletak pada lokasi penelitian dimana penelitian Agustina dan Sari (2020) dilakukan di Hotel Lampung sedangkan penelitian ini dilakukan di Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Gianyar.

Penelitian Anjani (2021) yang bertujuan mencari pengaruh pemanfaatan teknologi informasi, kemampuan teknik personal, pengalaman kerja, dan pelatihan terhadap kualitas sistem informasi akuntansi. Variabel yang digunakan yaitu variabel independen berupa pemanfaatan teknologi informasi, kemampuan teknik personal, pengalaman kerja, dan pelatihan dan variabel terikat kualitas sistem informasi akuntansi. Analisis data yang digunakan adalah uji regresi linear berganda. Sampel dalam penelitian ini adalah 37 responden. Hasil analisis menunjukkan bahwa pemanfaatan teknologi informasi, kemampuan teknik personal, pengalaman kerja, dan pelatihan terhadap kualitas sistem informasi akuntansi. Penelitian Anggarini dkk (2021) yang bertujuan mencari pengaruh pemanfaatan teknologi informasi, pengalaman kerja, pelatihan, skill dan partisipasi pemakai terhadap efektivitas sistem

informasi akuntansi. Variabel yang digunakan yaitu variabel indenpenden berupa pemanfaatan teknologi informasi, pengalaman kerja, pelatihan, skill dan partisipasi pemakai serta variabel terikat kualitas sistem informasi akutansi. Analisis data yang digunakan adalah uji regresi linear berganda. Sampel penelitian ini adalah 194 responden. Hasil analisis menunjukkan bahwa penggunaan teknologi, pelatihan, kompetensi dan keterlibatan pemakai berpengaruh positif terhadap kualitas sistem informasi akutansi sedangkan pengalaman kerja tidak berpengaruh terhadap kualitas sistem informasi akutansi. Persamaan penelitian ini dengan penelitian Anggarini dkk (2021) adalah yaitu menggunakan variabel bebas yang sama yaitu pemanfaatan teknologi informasi, pengalaman kerja dan pelatihan serta menggunakan variabel terikat yaitu kualitas sistem informasi akutansi. Sedangkan perbedaan penelitian ini terletak pada lokasi penelitian dimana penelitian Anggarini dkk (2021) dilakukan di Kantor Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah (BPKAD) Di Kabupaten Karangasem sedangkan penelitian ini dilakukan di Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Gianyar.

Penelitian Ningtyas (2021) yang bertujuan mencari pengaruh tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan pelatihan karyawan terhadap kualitas penggunaan sistem informasi akuntansi pada PT Panca Mitra Multiperdana. Variabel yang digunakan yaitu variabel indenpenden berupa tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan pelatihan karyawan serta variabel terikat kualitas sistem informasi akutansi. Analisis data yang digunakan adalah uji regresi linear berganda. Sampel dalam penelitian ini adalah 38 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat pendidikan tidak dapat memberikan

pengaruh terhadap kualitas penggunaan sistem informasi akuntansi. Sedangkan pengalaman kerja dan pelatihan karyawan dapat mempengaruhi positif signifikan terhadap kualitas penggunaan sistem informasi akuntansi. Penelitian Putri dkk (2022) yang bertujuan mencari pengaruh pengalaman kerja, tingkat pendidikan, pelatihan, dan kompleksitas tugas terhadap kualitas sistem informasi akuntansi. Variabel yang digunakan yaitu variabel independen berupa pengalaman kerja, tingkat pendidikan, pelatihan, dan kompleksitas tugas serta variabel terikat kualitas sistem informasi akuntansi. Analisis data yang digunakan adalah uji regresi linear berganda. Sampel dalam penelitian ini adalah 116 responden. Hasil analisis data menunjukkan bahwa pengalaman kerja dan pelatihan berpengaruh positif terhadap kualitas sistem informasi akuntansi sedangkan tingkat pendidikan dan kompleksitas tugas tidak berpengaruh terhadap kualitas sistem informasi akuntansi. Persamaan penelitian ini dengan penelitian Putri dkk (2022) adalah yaitu menggunakan variabel bebas yang sama yaitu pengalaman kerja, tingkat pendidikan dan pelatihan serta menggunakan variabel terikat yaitu kualitas sistem informasi akuntansi. Sedangkan perbedaan penelitian ini terletak pada lokasi penelitian dimana penelitian Agustina dan Sari (2020) dilakukan di LPD di Kabupaten Mengwi sedangkan penelitian ini dilakukan di Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Gianyar.

Penelitian Anggareni (2022) yang bertujuan mencari pengaruh program pelatihan dan pendidikan, kompleksitas tugas, partisipasi manajemen, pengalaman kerja dan pemanfaatan teknologi informasi terhadap efektivitas sistem informasi akuntansi pada LPD di Kecamatan Gianyar. Variabel yang

digunakan yaitu variabel indenpenden berupa program pelatihan dan pendidikan, kompleksitas tugas, partisipasi manajemen, pengalaman kerja dan pemanfaatan teknologi informasi serta variabel terikat kualitas sistem informasi akuntansi. Analisis data yang digunakan adalah uji regresi linear berganda. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 89 responden yang diambil dengan teknik purposive sampling. Teknik analisis dalam penelitian ini menggunakan teknik Regresi Linier Berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel program pelatihan dan pendidikan, kompleksitas tugas dan pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh positif terhadap kualitas sistem informasi akuntansi sedangkan variabel pengalaman kerja dan partisipasi manajemen berpengaruh negatif terhadap kualitas sistem informasi akuntansi pada LPD di Kecamatan Gianyar. Penelitian Mahayanti (2022) yang bertujuan mencari pengaruh kecanggihan teknologi informasi, *computer anxiety*, kompetensi sumber daya manusia, tingkat pendidikan dan pelatihan terhadap kualitas sistem informasi akuntansi pada LPD Se-Kecamatan Mengwi. Variabel yang digunakan yaitu variabel indenpenden kecanggihan teknologi informasi, *computer anxiety*, kompetensi sumber daya manusia, tingkat pendidikan dan pelatihan serta variabel terikat kualitas sistem informasi akuntansi. Analisis data yang digunakan adalah uji regresi linear berganda. Sampel yang digunakan sebanyak 137 orang karyawan. Teknik analisis menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Hasil analisis penelitian ini diperoleh bukti empiris bahwa kecanggihan teknologi informasi dan kompetensi sumber daya manusia tidak berpengaruh terhadap kualitas SIA, *computer anxiety* berpengaruh negatif terhadap Kualitas SIA, tingkat pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif

terhadap Kualitas SIA. Persamaan penelitian ini dengan penelitian Mahayanti (2022) adalah yaitu menggunakan variabel bebas yang sama yaitu kecanggihan teknologi informasi, kompetensi sumber daya manusia, tingkat pendidikan dan pelatihan serta menggunakan variabel terikat yaitu kualitas sistem informasi akuntansi. Sedangkan perbedaan penelitian ini terletak pada lokasi penelitian dimana penelitian Mahayanti (2022) dilakukan di LPD Se-Kecamatan Mengwi sedangkan penelitian ini dilakukan di Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Gianyar

Penelitian Madyatika dkk (2022) yang bertujuan mencari pengaruh pemanfaatan teknologi, kompetensi sumber daya manusia, tingkat pendidikan, dan partisipasi pengguna terhadap kualitas sistem informasi akuntansi pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Di Kecamatan Tembuku. Variabel yang digunakan yaitu variabel independen pemanfaatan teknologi, kompetensi sumber daya manusia, tingkat pendidikan, dan partisipasi pengguna serta variabel terikat kualitas sistem informasi akuntansi. Analisis data yang digunakan adalah uji regresi linear berganda. Sampel dalam penelitian ini adalah 59 responden. Hasil analisis menunjukkan bahwa pemanfaatan teknologi dan tingkat pendidikan berpengaruh positif terhadap kualitas sistem informasi akuntansi sedangkan kompetensi dan keterlibatan pemakai tidak berpengaruh terhadap kualitas sistem informasi akuntansi. Penelitian Adnyana (2022) yang bertujuan mencari pengalaman kerja, tingkat pendidikan, pelatihan dan pemanfaatan teknologi informasi terhadap kualitas sistem informasi akuntansi pada LPD di Kecamatan Petang. Variabel yang digunakan yaitu variabel pengalaman kerja, tingkat pendidikan, pelatihan dan pemanfaatan teknologi

informasi serta variabel terikat kualitas sistem informasi akuntansi. Analisis data yang digunakan adalah uji regresi linear berganda. Sampel penelitian ini berjumlah 72 orang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel pengalaman kerja, tingkat pendidikan, pelatihan dan pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh positif terhadap efektivitas sistem informasi akuntansi. Persamaan penelitian ini dengan penelitian Adnyana (2022) adalah yaitu menggunakan variabel bebas yang sama yaitu pengalaman kerja, tingkat pendidikan, pelatihan dan pemanfaatan teknologi informasi serta menggunakan variabel terikat yaitu kualitas sistem informasi akuntansi. Sedangkan perbedaan penelitian ini terletak pada lokasi penelitian dimana penelitian Adnyana (2022) dilakukan di LPD di Kecamatan Petang sedangkan penelitian ini dilakukan di Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Gianyar.

Penelitian Anggarimas (2022) yang bertujuan mencari pengaruh jabatan, pengalaman dan kompetensi terhadap kualitas sistem informasi akuntansi pada PT. PLN (Persero) Gianyar. Variabel yang digunakan yaitu variabel jabatan, pengalaman dan kompetensi serta variabel terikat kualitas sistem informasi akuntansi. Analisis data yang digunakan adalah uji regresi linear berganda. Sampel dalam penelitian ini adalah 30 orang karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel jabatan dan pengalaman berpengaruh positif terhadap kualitas sistem informasi akuntansi sedangkan variabel kompetensi tidak berpengaruh terhadap kualitas sistem informasi akuntansi. Penelitian Rispayanti (2022) yang bertujuan mencari faktor-faktor yang mempengaruhi kualitas sistem informasi akuntansi pada Koperasi Serba Usaha di Kecamatan Denpasar Selatan. Variabel yang digunakan yaitu variabel

kemampuan teknik pemakai, tingkat pendidikan, kompleksitas tugas, pemanfaatan teknologi informasi dan ketelitian serta variabel terikat kualitas sistem informasi akuntansi. Analisis data yang digunakan adalah uji regresi linear berganda. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 90 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan teknik pemakai, tingkat pendidikan, kompleksitas tugas, dan pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh positif terhadap kualitas sistem informasi akuntansi, sedangkan tingkat ketelitian tidak berpengaruh terhadap kualitas sistem informasi akuntansi. Persamaan penelitian ini dengan penelitian Rispayanti (2022) adalah yaitu menggunakan variabel bebas yang sama yaitu tingkat pendidikan dan pemanfaatan teknologi informasi serta menggunakan variabel terikat yaitu kualitas sistem informasi akuntansi. Sedangkan perbedaan penelitian ini terletak pada lokasi penelitian dimana penelitian Rispayanti (2022) dilakukan di Koperasi Serba Usaha di Kecamatan Denpasar Selatan sedangkan penelitian ini dilakukan di Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Gianyar

Penelitian Utami (2022) yang bertujuan mencari pengaruh kecanggihan teknologi informasi, partisipasi manajemen, pengalaman kerja, pelatihan dan pengetahuan manajer terhadap kualitas sistem informasi akuntansi di LPD Kecamatan Banjarangkan. Variabel bebas yang digunakan yaitu variabel kecanggihan teknologi informasi, partisipasi manajemen, pengalaman kerja, pelatihan dan pengetahuan manajer serta variabel terikat kualitas sistem informasi akuntansi. Analisis data yang digunakan adalah uji regresi linear berganda. Sampel dalam penelitian ini adalah 52 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kecanggihan teknologi informasi, Partisipasi manajemen,

Pengalaman kerja, Pelatihan dan Pengetahuan manajer berpengaruh positif terhadap kualitas sistem informasi akuntansi. Penelitian Frisky (2023) yang bertujuan mencari pengaruh kecanggihan teknologi informasi, dukungan manajemen puncak dan kompetensi pengguna terhadap kualitas informasi akuntansi dengan efektivitas sistem informasi akuntansi. Variabel bebas yang digunakan yaitu variabel kecanggihan teknologi informasi, dukungan manajemen puncak dan kompetensi pengguna serta variabel terikat kualitas sistem informasi akuntansi. Analisis data yang digunakan adalah uji regresi linear berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa kecanggihan teknologi informasi, dukungan manajemen puncak dan kompetensi pengguna berpengaruh positif terhadap kualitas informasi akuntansi. Penelitian Novianti dan Khommimah (2023) yang bertujuan mencari pengaruh dukungan manajemen puncak, pemanfaatan teknologi informasi dan pengalaman kerja terhadap kualitas sistem informasi akuntansi. Variabel bebas yang digunakan yaitu variabel dukungan manajemen puncak, pemanfaatan teknologi informasi dan pengalaman kerja serta variabel terikat kualitas sistem informasi akuntansi. Analisis data yang digunakan adalah uji regresi linear berganda. Sampel penelitian ini adalah seluruh karyawan KSPPS BMT Bina Ummat Sejahtera Wilayah Semarang Hasil penelitian menunjukkan bahwa dukungan manajemen puncak, pemanfaatan teknologi informasi dan pengalaman kerja signifikan untuk meningkatkan kualitas sistem informasi akuntansi. Persamaan penelitian ini dengan penelitian Novianti dan Khommimah (2023) adalah yaitu menggunakan variabel bebas yang sama yaitu pemanfaatan teknologi informasi dan pengalaman kerja serta menggunakan variabel terikat yaitu kualitas sistem

informasi akuntansi. Sedangkan perbedaan penelitian ini terletak pada lokasi penelitian dimana penelitian Novianti dan Khommimah (2023) dilakukan di KSPPS BMT Bina Ummat Sejahtera Wilayah Semarang sedangkan penelitian ini dilakukan di Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Gianyar

