BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia menjadi tumpuan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan. Sumber daya manusia merupakan peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Walaupun banyaknya sarana dan prasarana serta sumber daya, tanpa dukungan sumber daya manusia kegiatan perusahaan tidak akan berjalan dengan baik. Dengan demikian, sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dalam segala kebutuhannya. Perusahaan akan berkembang dan mampu bertahan dalam lingkungan persaingan yang kompetitif apabila didukung oleh kinerja karyawan yang berkompeten di bidangnya.

Dalam upaya meningkatkan kinerja, maka dibutuhkan karyawan yang memiliki pendidikan dan pengalaman kerja. Pendidikan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, tinggi rendahnya tingkat pendidikan seseorang karyawan akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Agar kinerja karyawan baik, maka diperlukan tenaga kerja yang memiliki tingkat pendidikan yang memadai yang sesuai dengan bidang pekerjaannya. Selain latar belakang pendidikan karyawan, kinerja karyawan dipengaruhi oleh masa kerja atau pengalaman kerja karyawan juga berpengaruh terhadap kinerja. Masa kerja atau pengalaman kerja juga dapat mempengaruhi kualitas kinerja karyawan. Kinerja karyawan yang belum memiliki masa kerja atau pengalaman akan berbeda dengan kinerja karyawan yang sudah memiliki masa kerja atau pengalaman kerja yang cukup banyak. Pengalaman kerja mencerminkan tingkat penguasaan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki seorang karyawan dalam bekerja yang dapat diukur dari masa kerja dan jenis pekerjaan yang pernah dikerjakan karyawan.

Kinerja karyawan merupakan suatu tindakan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan (Handoko, 2008). Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan. Selain itu, dengan memiliki karyawan yang berprestasi perusahaan dapat meningkatkan kinerja perusahaannya. Dengan kata lain kelangsungan suatu perusahaan itu ditentukan oleh kinerja karyawannya. Menurut (Rivai, 2003) Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Menurut Mangkunegara (2000) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kondisi yang kondusif dalam perusahaan bermacam-macam, tergantung pada karakteristik perusahaan masing-masing seperti berupa fasilitas yang disediakan, tingkat kesejahteraan yang memadai, jenjang karir yang jelas, peluang aktualisasi diri dan kenyamanan, didalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, usaha yang dilakukan perusahaan tidak akan terlepas dari berbagai hal, diantaranya kompensasi yang diberikan kepada karyawan dan juga motivasi kerja yang ada dalam diri karyawan. Seorang pegawai akan lebih meningkatkan kinerjanya jika kompensasi, perhatian, dan motivasi kerja terpenuhi, sehingga tujuan perusahaan maupun kebutuhan karyawan dapat terpenuhi dan tercapai.

Salah satu faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah pengalaman kerja. Pengalaman kerja didapatkan pada karyawan yang telah

memiliki jam kerja lebih banyak yang diharapkan akan mempunyai berbagai macam pengalaman dalam memecahkan bermacam-macam persoalan, sesuai dengan kemampuan individual masing-masing karyawan. Pengalaman kerja adalah jangka waktu atau lamanya seseorang bekerja pada suatu instansi, kantor, atau sebagainya, Erna (2015). Semakin banyak penerapan pengetahuan, keterampilan, dan sikap seseorang dalam melaksanakan tugas maka secara tidak langsung seseorang tersebut akan dapat meningkatkan pengalaman kerja orang tersebut, Utami (2016). Penelitian yang dilakukan oleh Wirawan, dkk (2018) dan Setiawan (2016) menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil yang berbeda dinyatakan oleh Hitalessy (2018) dan Ratu (2018) yang menyatakan bahwa pengalaman kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Selain pengalaman kerja faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah tingkat pendidikan. Sastrohadiwiryono (dalam Mufidah, dkk 2014) menyatakan bahwa tingkat pendidikan adalah jenjang yang diperoleh seseorang mulai dari bangku sekolah dasar sampai pada tingkat tinggi. Tingkat pendidikan sangat diperlukan oleh seorang karyawan, karena akan dapat membawa pengaruh yang baik terhadap dirinya sendiri maupun terhadap organisasi tempat dia bekerja. Tingkat pendidikan juga akan berpengaruh kuat terhadap kinerja para karyawan untuk melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan yang telah ditetapkan dengan baik, karena dengan pendidikan yang memadai pengetahuan dan keterampilan karyawan tersebut akan lebih luas dan mampu untuk menyelesaikan persoalan yang dihadapi. Hariandja (2002) menyatakan bahwa tingkat pendidikan seorang karyawan dapat meningkatkan daya saing perusahaan dan memperbaiki kinerja

perusahaan. Penelitian yang dilakukan oleh Wirawan, dkk (2018) dan Ratu (2018) menyatakan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil yang berbeda dinyatakan oleh Hitalessy (2018) dan Setiawan (2016) yang menyatakan bahwa tingkat pendidikan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Menurut Dey (2007), Sistem informasi akuntansi (SIA) adalah struktur dalam suatu entitas, seperti perusahaan bisnis, yang mempekerjakan sumber daya fisik dan komponen lainnya. Kemampuan personal karyawan juga sangat dibutuhkan dalam perusahaan. Sistem akuntansi yang dikembangkan perusahaan mampu menunjukkan kualitas kemampuan seorang karyawan dalam bekerja dan menyelesaikan tugas. Kemampuan personal diantaranya pengalaman kerja personal karyawan. Karyawan yang berpengalaman menggunakan sistem informasi akuntansi akan memiliki gerakan yang lancar dan lebih cepat menanggapi kesulitan yang ada pada saat menghasilkan sebuah informasi (Dwijayanthi, 2013). Penelitian yang dilakukan oleh Wiartama (2015) dan Marlina (2017) menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap efektivitas sistem informasi akuntansi. Hasil yang berbeda dinyatakan oleh Djawa (2018) dan Udayani (2018) yang menyatakan bahwa pengalaman kerja tidak berpengaruh terhadap efektivitas sistem informasi akuntansi.

Penggunaan sistem informasi akuntansi yang efektif perlu diimbangi dengan pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan. Untuk menambah keterampilan karyawan dalam penggunaan sistem yang terkomputerisasi perlu adanya pendidikan dan pelatihan yang bertujuan memberikan pengetahuan lebih bagi karyawan. Dengan adanya karyawan yang terampil mampu mewujudkan

penggunaan sistem informasi akuntansi yang lebih efektif dan memberikan keuntungan bagi perusahaan. Penelitian yang dilakukan oleh Wiartama (2015) dan Udayani (2018) menyatakan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh positif terhadap efektivitas sistem informasi akuntansi. Hasil yang berbeda dinyatakan oleh Djawa (2018) dan Marlina (2017) yang menyatakan bahwa tingkat pendidikan tidak berpengaruh terhadap efektivitas sistem informasi akuntansi. Hasil penelitian Dewi (2011) mendapatkan bahwa tingkat pendidikan, pelatihan dan pengalaman kerja memberikan pengaruh positif pada efektivitas sistem informasi akuntansi.

Penerapan sistem informasi akuntansi yang memadai akan menunjang pengendalian intern yang efektif, dapat menghasilkan informasi yang diperlukan oleh pihak manajemen dalam pengambilan keputusan. Perkembangan ekonomi pada saat ini dipengaruhi oleh meningkatnya perkembangan sistem informasi. Sistem informasi merupakan kombinasi dari manusia, fasilitas, alat, teknologi, media, prosedur dan pengendalian. Sistem informasi akuntansi dianggap sebagai faktor penting dalam pencapaian kinerja yang lebih besar terutama dalam proses pengambilan keputusan. Dita dan Putra (2016) menyatakan bahwa penerapan sistem informasi akuntansi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Arsiningsih (2015) menyebutkan bahwa semakin efektif sistem informasi akuntansi akan membuat kinerja karyawan semakin tinggi. Hal ini sepakat dengan penelitian yang dilakukan Astuti dan Ida (2014) yang menyatakan bahwa penerapan sistem informasi akuntansi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, karena penerapan sistem informasi akuntansi akan mempermudah dan mempercepat penyelesaian tugas yang dilakukan setiap individu di perusahaan tersebut.

Bali adalah salah satu provinsi di Indonesia yang terkenal dengan kebudayaannya. Salah satunya adalah eksistensi dari desa pakraman. Desa adat di Bali atau disebut dengan desa pakraman merupakan satu kesatuan masyarakat hukum adat yang bersifat keagamaan dan sosial. Perkembangan Lembaga Perkreditan Desa dipengaruhi oleh kondisi kemampuan ekonomi masyarakat setempat, perhatian masyarakat sebagai pemilik, dan profesionalisme pengelolaan Lembaga Perkreditan Desa oleh pengurus. Laporan keuangan yang lengkap dibutuhkan untuk menilai kinerja suatu LPD oleh karena itu perlu adanya dukungan sistem informasi akuntansi dengan teknologi yang terkomputerisasi. Artinya bila menginginkan meningkatnya kinerja dari sebuah LPD penting didukung oleh sistem informasi yang baik.

Efektivitas sistem informasi yang baik dapat dihasilkan oleh sebuah LPD dengan dukungan sistem informasi akuntansi yang terkomputerisasi. Penelitian ini meneliti tentang kinerja karyawan dan efektivitas sistem informasi akuntansi pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) di Kecamatan Denpasar Selatan. Total LPD yang berada di Kecamatan Denpasar Selatan yaitu 11 LPD yang telah menerapkan sistem informasi akuntansi, dimana dengan menerapkan sistem informasi akuntansi LPD yang berada di Kecamatan Denpasar Selatan akan mampu memberikan pelayanan yang lebih baik dan cepat kepada nasabah. Berdasarkan hasil wawancara yang peneliti lakukan, selama menerapkan sistem informasi akuntansi, LPD di Kecamatan Denpasar Selatan masih terdapat masalah yang terjadi yaitu dari sumber daya manusianya.

Perkembangan teknologi di era globalisasi yang diiringi dengan perkembangan sistem informasi berbasis teknologi terjadi begitu pesat. Dampak nyata yang dirasakan adalah pemrosesan data yang mengalami perubahan dari

sistem manual digantikan oleh sistem komputerisasi sebagai alat pemrosesan data. Lembaga Perkreditan Desa juga tidak lepas dari tuntutan untuk menyajikan informasi keuangan yang relevan, akurat dan tepat waktu. Adapun data Laba/Rugi Lembaga Perkreditan Desa di Kecamatan Denpasar Selatan tahun 2017 sampai dengan 2020 dapat dilihat pada Tabel 1.1 berikut:

Tabel 1.1
Laba/Rugi Lembaga Perkreditan Desa di Kecamatan Denpasar Selatan
Tahun 2017-2020

No	Nama LPD	2017	2018	2019	2020
1.	LPD Intaran	1.932.213	260.474	464.002	(7.396.684)
2.	LPD Kapaon	4.553.710	3.878.881	4.851.655	2.592.058
3.	LPD Panjer	6.664.511	6.729.709	6.888.029	4.769.555
4.	LPD Pedungan	6.232.914	6.588.045	7.051.335	4.522.477
5.	LPD Pemogan	4.674.488	4.709.919	4.218.486	2.202.505
6.	LPD Penyaringan	565.791	603.561	689.674	408.536
7.	LPD Renon	878.993	796.433	641.646	92.259
8.	LPD Sanur	1.568.483	1.716.386	2.122.100	708.791
9.	LPD Serangan	103.622	132.336	-	-
10.	LPD Sesetan	2.431.153	2.462.925	2.586.771	1.821.152
11.	LPD Sidakarya	1.809.628	2.059.872	2.325.911	1.584.617
TOTAL		31.305.506	29.938.541	31.839.609	11.305.306

Sumber : LPLPD Kota Denpasar (2021)

Berdasarkan Tabel 1.1 di atas fenomena berfluktuasi atau naik turunnya laba/rugi dapat dijelaskan bahwa laba yang dihasilkan Lembaga Perkreditan Desa di Kecamatan Denpasar Selatan tahun 2017 sebesar Rp. 31.305.506, dimana laba terkecil diperoleh LPD Serangan yaitu sebesar Rp. 103.600. Sementara pada tahun 2018 mengalami penurunan yaitu sebesar Rp. 1.528.015, dikarenakan laba yang diperoleh LPD Intaran, LPD Kapaon, LPD Penyaringan dan LPD Renon itu lebih kecil dibandingkan laba tahun 2017 ini menyebabkan menurunnya laba pada tahun 2018. Sementara 2019 mengalami peningkatan sebesar Rp. 2.033.404. Di tahun 2019 dari 11 LPD hanya 8 LPD mengalami peningkatan. Dua LPD yang

mengalami penurunan yaitu LPD Pemogan dan LPD Renon, selain itu ada salah satu LPD yang vakum yaitu LPD Serangan, dikarenakan sedang terjadi permasalahan antara desa adat serangan dengan LPD Serangan yang mengakibatkan LPD Serangan tidak biasa beroperasi atau vakum dari tahun 2019 sampai 2020. Untuk tahun 2020 ke 10 LPD ini mengalami penurunan yang sangat drastis. Dikarenakan, pendapatan laba di Lembaga Perkreditan Desa di Kecamatan Denpasar Selatan mengalami penurunan yang sangat drastis yaitu sebesar Rp. 20.534.303 karna ada salah satu LPD di Denpasar Selatan yaitu LPD Intaran mengalami kerugian sebesar Rp. 7.396.684. Naik turunnya laba seperti pada Table 1.1 disebabkan oleh beberapa permasalahan yang memberikan dampak kurang baik terhadap LPD itu sendiri. Fenomena naik turunnya laba dapat memberikan dampak buruk bagi perusahaan. Fenomena kuantitas yang diperoleh oleh peneliti menemukan bahwa rata-rata karyawan pada LPD dianggap kurang memenuhi target yang ditetapkan perusahaan. Fenomena lain yang mengindikasikan penurunan kinerja karyawan yang terjadi pada perusahaan yang bergerak dalam bidang perbankan dikarenakan kurangnya perhatian akan peningkatan kuantitas. Beberapa faktor penyebabnya adalah ketidak efektifitasnya sistem informasi akuntansi pada perusahaan sehingga tujuan perusahaan tidak tercapai. Permasalah itu disebabkan karena mayoritas dari anggota LPD merupakan penduduk asli dari desa setempat yang memiliki pinjaman di LPD Denpasar Selatan, yang kini terkena dampak dari Pandemi Covid-19 yang menyebabkan sebagian dari anggota LPD dirumahkan. Ini menyebabkan terhambatnya kredit yang harus di bayarkan ke LPD Kecamatan Denpasar Selatan. Ini lah yang menyebabkan kerugian dari laba yang di peroleh LPD

tersebut. Faktor penyebab menurunnya kinerja karyawan dikarenakan karyawan kurang puas akan kompensasi yang diterima dan motivasi kerja karyawan.

Berdasarkan uraian data laba/rugi di atas perlunya dilakukan peningkatan kinerja karyawan dan sistem informasi akuntansi pada Lembaga Perkreditan Desa di Kecamatan Denpasar Selatan agar dapat menghasilkan dan meningkatkan laba/rugi sehingga tidak terjadinya kebangkrutan di Lembaga Perkreditan Desa di Kecamatan Denpasar Selatan dan dapat menimbulkan kenyamanan fisik ataupun lingkungan kerja yang lebih baik terhadap karyawan, dengan demikian perlu diadakannya penelitian mengenai penerapan sistem informasi akuntansi yang saat ini masih terdapat kekurangan dalam penggunaannya. Ada banyak faktor yang menentukan tingkat keefektifitasan suatu sistem informasi akuntansi dan peningkatan kinerja karyawan yang dapat diklasifikasikan dari segi pengalaman kerja dan tingkat pendidikan.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang masih terdapat perbedaan hasil penelitian maka peneliti tertarik untuk mengkaji kembali mengenai pengaruh pengalaman kerja dan tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan dengan efektivitas sistem informasi akuntansi sebagai pemediasi.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah tersebut diatas maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

- 1) Apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
- 2) Apakah tingkat pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
- 3) Apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap efektivitas sistem informasi akuntansi?

- 4) Apakah tingkat pendidikan berpengaruh terhadap efektivitas sistem informasi akuntansi?
- 5) Apakah efektivitas sistem informasi akuntansi dapat memediasi hubungan antara pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan?
- 6) Apakah efektivitas sistem informasi akuntansi dapat memediasi hubungan antara tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk menguji dan menganalisis secara empiris pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan?
- 2) Untuk menguji dan menganalisis secara empiris pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan?
- 3) Untuk menguji dan menganalisis secara empiris pengaruh pengalaman kerja terhadap efektivitas sistem informasi akuntansi?
- 4) Untuk menguji dan menganalisis secara empiris pengaruh tingkat pendidikan terhadap efektivitas sistem informasi akuntansi?
- 5) Untuk menguji dan menganalisis secara empiris pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan dengan efektivitas sistem informasi akuntansi sebagai pemediasi?
- 6) Untuk menguji dan menganalisis secara empiris pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan dengan efektivitas sistem informasi akuntansi sebagai pemediasi?

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan manfaat yang berarti dalam aspek teoritis maupun praktis, yaitu sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat bermanfaat khususnya bagi pengembangan ilmu pengetahuan sebagai sumber referensi yang dapat memberikan informasi teoritis bagi pihak yang akan melanjutkan penelitian serta menambah sumber pustaka yang ada.

2. Manfaat Praktis

a) Bagi Mahasiswa

Manfaat yang diharapkan oleh penulis terhadap penelitian ini adalah untuk memperluas gagasan tentang pengalaman kerja dan tingkat pendidikan dan dapat juga menambah ilmu pengetahuan mahasiswa tentang kinerja karyawan serta efektivitas sistem informasi akuntansi pada LPD (Lembaga Perkreditan Desa).

b) Bagi Universitas Mahasaraswati Denpasar

Hasil dari penelitian ini diharapkan sebagai bahan referensi untuk mahasiswa yang akan melakukan penelitian lebih lanjut tentang topik kinerja karyawan dan efektivitas sistem informasi akuntansi.

c) Bagi Perusahaan

Hasil dari penelitian ini dapat dijadikan masukan untuk para manajemen perusahaan untuk dijadikan pertimbangan perusahaan dalam mengambil keputusan yang berhubungan dengan kinerja karyawan dan efektivitas sistem informasi akuntansi.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 TAM (*Technology Acceptance Model*)

Beberapa model penelitian telah dilakukan untuk menganalisis dan memahami faktor-faktor yang mempengaruhi diterimanya penggunaan teknologi komputer, salah satunya adalah *Technology Acceptance Model* (TAM). *Technology Acceptance Model* (TAM) model ini menyebutkan bahwa pengguna sistem akan menggunakan sistem dengan mudah digunakan dan bermanfaat baginya. Konsep TAM dilandasi oleh teori tindakan beralasan (*Teory of reasoned action* - TRA) yang dikembangkan oleh Ajzen and Fishbein (1975). TAM dikembangkan dari teori psikologis yang menjelaskan tentang perilaku pengguna komputer yang berlandaskan pada kepercayaan (*trust*), sikap (*attitude*), keinginan (*intention*), dan hubungan perilaku pengguna (*user behavior relationship*). Tujuan model ini adalah menjelaskan faktor-faktor dari perilaku pengguna terhadap penerimaan penggunaan teknologi. Model ini menempatkan faktor sikap dari tiap-tiap perilaku penggunaan dengan dua variabel, yaitu:

- 1) Kemudahan penggunaan (*easy of use*)
- 2) Kemanfaatan (*usefulness*)

Kedua variabel ini dapat menjelaskan aspek perilaku pengguna yang menjelaskan bahwa persepsi pengguna akan menentukan sikapnya dalam penggunaan teknologi tersebut. Model ini secara lebih jelas menggambarkan bahwa penerimaan penggunaan teknologi dipengaruhi oleh kemanfaatan (*usefulness*) dan kemudahan penggunaan (*easy of use*). Disebutkan oleh Fishbein

dan Ajzen (1975), TRA mengasumsikan bahwa perilaku didasarkan oleh niat individu untuk terlibat dalam tindakan tertentu. Niat ditentukan oleh dua faktor, yaitu sikap individu terhadap hasil tindakan dan pendapat lingkungan sosial individu tersebut. Teori ini menunjukkan bahwa seseorang sering bertindak berdasarkan persepsi mereka mengenai apa yang orang lain pikir mereka harus lakukan.

Konsep TAM dikembangkan oleh Davis (1989), menawarkan sebuah teori sebagai landasan untuk mempelajari dan memahami perilaku pemakai dalam menerima dan menggunakan sistem informasi. Model ini memiliki tujuan untuk menjelaskan faktor-faktor kunci dari perilaku pengguna teknologi informasi terhadap penerimaan pengadopsian teknologi informasi tersebut. Perluasan konsep TAM diharapkan akan membantu memprediksi sikap dan penerimaan seseorang terhadap teknologi dan dapat memberikan informasi mendasar yang diperlukan mengenai faktor-faktor yang menjadi pendorong sikap individu tersebut (Ariani, 2017).

Teori *Technology Acceptance Model* (TAM) telah digunakan oleh banyak peneliti untuk mengeksplorasi sikap pengguna terhadap teknologi dan perilaku pengguna untuk menggunakan teknologi tersebut. Penelitian ini akan menjelaskan hubungan antara Pengalaman Kerja dan Tingkat Pendidikan menggunakan predictor dari TAM yaitu *perceived easy of use* (persepsi kemudahan dalam menggunakan teknologi).

2.1.2 Pengertian Efektivitas

Efektivitas adalah kemampuan untuk memilih tujuan yang tepat atau peralatan yang tepat untuk pencapaian tujuan yang telah ditetapkan, menyangkut

bagaimana melakukan pekerjaan yang benar. Efektivitas merupakan suatu ukuran yang memberikan gambaran seberapa jauh target dapat tercapai, baik secara kualitas maupun waktu, orientasinya adalah pada keluaran (output) yang dihasilkan.

Secara umum, efektivitas diartikan sebagai alat ukur tercapainya kesuksesan atas tujuan yang ditetapkan. Efektivitas sistem informasi akuntansi merupakan suatu keberhasilan yang dicapai oleh sistem informasi akuntansi dalam menghasilkan informasi secara tepat waktu, akurat, dan dapat dipercaya (Ratnaningsih, 2014).

Menurut Handoko (2013) efektivitas merupakan kemampuan untuk memilih tujuan yang tepat atau peralatan yang tepat untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Selain itu efektivitas merupakan suatu ukuran yang memberikan seberapa jauh target dapat tercapai baik secara kualitas maupun waktu, orientasinya pada keluaran yang dihasilkan. Efektivitas merupakan hubungan antara keluaran suatu pusat pertanggungjawaban dengan sasaran yang harus dicapainya.

2.1.3 Pengertian Sistem

Sistem berasal dari bahasa Latin (System) dan bahasa Yunani (sistema) adalah suatu kesatuan yang terdiri dari komponen atau elemen yang dihubungkan bersama untuk memudahkan aliran informasi, materi atau energi untuk mencapai suatu tujuan. Ada beberapa elemen yang membentuk sebuah sistem yaitu tujuan, masukan, proses, keluaran, batas, mekanisme, pengendalian dan umpan balik serta lingkungan. Menurut Devi (2018) sistem adalah kumpulan dua atau lebih komponen-komponen yang saling berkaitan, komponen-komponen tersebut berhubungan erat satu dengan yang lainnya.

Mulyadi (2013) mengemukakan bahwa suatu sistem pada dasarnya adalah sekelompok unsur yang erat berhubungan satu dengan lainnya, yang berfungsi bersama-sama untuk mencapai tujuan tertentu. Sistem pada dasarnya adalah sekelompok unsur yang erat hubungannya satu dengan yang lain, yang berfungsi bersama-sama untuk mencapai tujuan tertentu. Menurut Mulyadi (2013) mendefinisikan sistem adalah suatu entity (kesatuan) yang terdiri dari bagian-bagian yang saling berhubungan yang bertujuan untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu.

2.1.4 Pengertian Informasi

Informasi adalah data yang diorganisasikan, dan telah memiliki kegunaan dan manfaat, atau data sesuatu keterangan yang dapat digunakan dalam pengambilan keputusan untuk mencapai tujuan tertentu. Informasi juga disebut data yang tersusun melalui suatu proses sehingga lebih berguna dan memiliki nilai. Informasi ibarat darah yang mengalir di dalam tubuh suatu organisasi, sehingga informasi ini sangat penting di dalam suatu organisasi, suatu sistem yang kurang mendapatkan informasi akan menjadi luruh, kerdil dan berakhir (Devi, 2018). Menurut Romney dan Steinbart (2012:24) mengemukakan informasi adalah data yang telah disusun dan diproses untuk memberikan makna dan memperbaiki proses pengambilan keputusan. Menurut Yakub (2012) informasi adalah data yang diolah menjadi bentuk yang lebih berguna bagi penerimanya.

2.1.5 Pengertian Akuntansi

Akuntansi merupakan suatu sistem pencatatan yang mencatat segala kejadian atau transaksi yang terjadi di dalam perusahaan dalam nilai saham materi maupun mata uang. Akuntansi mutlak di dalam suatu perusahaan baik secara

sederhana ataupun dibantu oleh peralatan yang canggih karena tanpa adanya catatan tersebut maka akan sulit bagi seseorang ataupun perusahaan dalam memantau usahanya.

Menurut Romney dan Steinbart (2020:30), akuntansi adalah identifikasi data, dan proses yang kuat serta pengembangan informasi, pengukuran, dan proses komunikasi. Menurut Bahri (2016:2) akuntansi adalah seni pencatatan, penggolongan, pengikhtisaran, dan pelaporan atas suatu transaksi dengan cara sedemikian rupa, sistematis dari segi isi, dan berdasarkan standar yang diakui umum. Oleh karena itu, pihak yang berkepentingan atas perusahaan dapat mengetahui posisi keuangan perusahaan serta hasil operasi pada setiap waktu yang diperlukan. Kieso dan Weygant (2011:4) dalam bukunya *Financial Accounting* yang menyatakan akuntansi adalah sistem informasi keuangan yang memberikan wawasan.

2.1.6 Pengertian Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi

Efektivitas sistem informasi merupakan upaya perusahaan untuk memanfaatkan kemampuan dan potensi sistem informasi untuk mencapai tujuan (Handayani, 2010). Suatu perusahaan mempunyai sistem informasi yang efektif apabila dengan menggunakan sistem informasi tersebut maka tujuan perusahaan dapat tercapai. Dengan demikian dimana penggunaan sistem informasi meningkatkan kinerja penyelenggaraan jasa dan meningkatkan pelayanan kepada masyarakat.

Efektivitas sistem informasi akuntansi yaitu gambaran sejauh mana target dicapai dari suatu kumpulan sumber daya yang diatur untuk mengumpulkan, memproses, dan menyimpan data elektronik, kemudian mengubahnya menjadi

informasi yang berguna serta menyediakan laporan formal yang dibutuhkan dengan baik secara kualitas maupun waktu (Damayanthi, 2012).

2.1.7 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja atau performance adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Kinerja berasal dari kata performance. Sementara performance itu sendiri diartikan sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Kinerja merupakan implementasi dari perencanaan yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi dan kepentingan (Wibowo, 2007: 4).

Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam usaha organisasi untuk mencapai tujuannya. Oleh karena itu, salah satu cara terbaik untuk meningkatkan kapasitas kinerja karyawan adalah dengan menghubungkan kompensasi dan motivasi kerja karyawan. Mangkunegara (2009: 22) mengatakan bahwa dalam rangka peningkatan kinerja pegawai, terdapat tujuh langkah yang dapat dilakukan sebagai berikut: Mengetahui adanya kekurangan dalam kinerja, mengenal kekurangan dan tingkat keseriusan, mengidentifikasi hal-hal yang mungkin menjadi penyebab kekurangan, baik yang berhubungan dengan sistem maupun yang berhubungan dengan pegawai itu sendiri, mengembangkan rencana tindakan untuk menanggulangi penyebab kekurangan tersebut, melakukan rencana tindakan tersebut, melakukan evaluasi apakah masalah tersebut sudah teratasi atau belum, mulai dari awal, apabila perlu. Bila langkah-langkah tersebut dapat dilaksanakan dengan baik, maka kinerja pegawai dapat ditingkatkan.

2.1.8 Pengertian Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja sangat penting bagi seseorang melakukan pekerjaan karena dengan memiliki pengalaman kerja yang memadai maka akan meningkatkan kinerja dari orang tersebut. Dapat dikatakan juga bahwa pengalaman kerja adalah rentan waktu lamanya seseorang melakukan suatu pekerjaan sehingga memiliki tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan. Semakin sering seseorang melakukan pekerjaan yang dilakukan, semakin mahir seseorang dalam melakukan pekerjaan tersebut (Yoga,2017).

Menurut Udayani (2018) pengalaman kerja merupakan jangka waktu atau lamanya seseorang bekerja pada suatu instansi, kantor atau sebagainya. Pengalaman kerja dapat meningkatkan pengetahuan seseorang serta keterampilan yang dimilikinya. Dengan memperluas pengalaman kerja akan sangat berpengaruh terhadap karakter seseorang dalam bekerja, semakin lama pengalaman kerja seseorang maka tingkat pengetahuan serta keterampilannya semakin baik. Dengan kata lain semakin banyak pengalaman kerja yang dimiliki maka dalam penggunaan sistem informasi akuntansi diperusahaan tersebut dapat berjalan secara efektif.

2.1.9 Pengertian Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan adalah suatu kondisi jenjang pendidikan yang di miliki seseorang melalui pendidikan formal yang di pakai oleh pemerintah serta disahkan oleh departemen pendidikan. Pendidikan formal dapat dikategorikan yaitu SD, SMP, SMU, dan perguruan tinggi sedangkan untuk pendidikan non formal seperti les atau kursus. Tujuan pendidikan adalah menanamkan pengetahuan, pengertian, konsep-konsep mengubah sikap menanamkan tingkah

laku. Tingkat pendidikan dapat menentukan sejauh mana seseorang dapat mengambil suatu keputusan yang baik. Pendidikan adalah usaha yang dijalankan oleh seseorang atau kelompok orang lain agar menjadi dewasa atau tingkat hidup atau penghidupan yang lebih tinggi dalam arti mental (Dewi, 2017).

Tingkat pendidikan adalah tahapan pendidikan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai, dan kemampuan yang dikembangkan. Sedangkan untuk pendidikan tinggi merupakan kelanjutan dari pendidikan menengah yang diselenggarakan untuk menyiapkan peserta didik menjadi anggota masyarakat yang memiliki kemampuan akademik dan profesional yang dapat menerapkan, mengembangkan, dan menciptakan ilmu pengetahuan, teknologi, dan kesenian (Maharani, 2017).

2.1.10 Pengertian Lembaga Perkreditan Desa (LPD)

Peraturan Gubernur Bali, No. 11 Tahun 2013 Pasal 1, menyebutkan Lembaga Perkreditan Desa yang disingkat (LPD) adalah lembaga keuangan milik Desa Pakraman yang bertempat di wilayah Desa Pakraman. Dalam menjalankan usaha LPD dibimbing oleh LPLPDK (Lembaga Pemberdayaan Lembaga Perkreditan Desa Kabupaten/Kota) yang merupakan lembaga yang berfungsi untuk memberikan pendampingan teknis dengan pemerdayaan LPD dan dikelola oleh pengurus yang bertanggung jawab kepada masyarakat desa. Pengurus LPD setidaknya terdiri dari ketua, sekretaris, dan bendahara yang dapat dilengkapi dengan sejumlah kepala bidang dan karyawan sesuai dengan kebutuhan LPD.

LPD adalah lembaga keuangan dengan dua karakteristik yang unik yaitu sebagai lembaga yang dimiliki dan diatur oleh desa adat yang sepenuhnya terintegrasi ke dalam budaya Bali dan tidak seperti lembaga keuangan lain yang

meliputi hampir semua desa adat di Bali dan luas mayoritas penduduknya, (Kusumayanti, 2014).

2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

Hasil penelitian-penelitian sebelumnya diperlukan untuk membantu menjawab masalah dalam penelitian ini. Hasil penelitian sebelumnya digunakan sebagai rujukan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Penelitian yang pernah dilakukan oleh Ariani (2010) mengenai pengaruh gender, jabatan, usia, pengalaman, kompleksitas tugas dan tingkat pendidikan terhadap efektivitas sistem informasi akuntansi pada PT. Flamboyan Kreasi di Denpasar. Variabel yang digunakan yaitu gender, jabatan, usia, pengalaman, kompleksitas tugas, tingkat pendidikan dan efektivitas sistem informasi akuntansi, dengan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan gender, jabatan, usia, pengalaman, kompleksitas tugas, dan tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas sistem informasi akuntansi.

Penelitian yang pernah dilakukan oleh Dwijayanthi (2012), penelitian dengan judul "Pengaruh insentif, tingkat pendidikan, pelatihan dan pengalaman kerja pada kinerja individu pengguna sistem informasi akuntansi SKPD DISPENDA Denpasar". Variabel yang digunakan yaitu insentif, tingkat pendidikan, pelatihan, pengalaman kerja dan kinerja individu, dengan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan insentif, tingkat pendidikan, pelatihan dan pengalaman secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja individu.

Penelitian yang pernah dilakukan oleh Erna (2015) ini berjudul " Pengaruh insentif, tingkat pendidikan, usia, jabatan, dan pengalaman kerja, karyawan pada kinerja individu pengguna sistem informasi akuntansi di PT. Dinar Darum Lestari". Variabel yang digunakan insentif, tingkat pendidikan, usia, jabatan, pengalaman kerja karyawan dn kinerja individu pengguna sistem informasi akuntansi, dengan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan insentif, usia dan pengalaman kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan, sedangkan tingkan pendidikan dan jabatan tidak berpengaruh pada kinerja individu pengguna sistem informasi akuntansi.

Wulandari (2016) meneliti tentang "Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas sistem informasi akuntansi di PT. Solusi Inti Pratama cabang bali dan Surabaya". Variabel yang digunakan yaitu gender, umur, pengalaman kerja, kompleksitas tugas dan efektivitas sistem informasi akuntansi, dengan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan umur dan pengalaman kerja berpengaruh negatif dan signifikan, sedangkan gender dan kompleksitas tugas tidak berpengaruh terhadap efektivitas sistem informasi akuntansi.

Wirawan dkk. (2019), Penelitian yang berjudul "Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan". Variabel independen yang digunakan adalah tingkat pendidikan dan pengalaman kerja. Variabel dependen yang digunakan adalah kinerja karyawan. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dari tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Mandiri Tri Makmur Cabang Singaraja.

Setiawan (2016), Penelitian yang berjudul “Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Federal International Finance (FIF) Group Cabang Singaraja”. Variabel independen yang digunakan adalah Latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja. Variabel dependen yang digunakan adalah kinerja karyawan. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa latar belakang pendidikan karyawan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Pengalaman kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. FIF Group Cabang Singaraja.

Hitalessy, dkk (2018), Penelitian yang berjudul “Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. Variabel independen yang digunakan adalah tingkat pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja. Variabel dependen yang digunakan adalah kinerja karyawan. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Tingkat Pendidikan berpengaruh namun tidak signifikan terhadap kinerja. Pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengalaman kerja secara parsial berpengaruh sangat rendah dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Ratu, dkk (2018), Penelitian yang berjudul “Pengaruh Pengalaman Kerja dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Manado”. Variabel independen yang digunakan adalah pengalaman kerja dan tingkat pendidikan. Variabel dependen yang digunakan adalah kinerja karyawan. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Pengalaman Kerja tidak

memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Manado. Tingkat Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Manado.

Wartama (2015), Penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Jabatan, Usia, Pengalaman Kerja, Tingkat Pendidikan, dan Skill terhadap Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi pada PT, PLN (Persero) Area Bali Selatan”. Variabel independen yang digunakan adalah Jabatan, Usia, Pengalaman Kerja, Tingkat Pendidikan, dan Skill. Variabel dependen yang digunakan adalah efektivitas sistem informasi akuntansi. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa variabel jabatan, usia, pengalaman kerja, tingkat pendidikan, dan skill berpengaruh positif terhadap sistem informasi akuntansi.

Udayani (2018), Penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Gender, Umur, Tingkat Pendidikan, Pelatihan, Pengalaman Kerja Dan Kompleksitas Tugas Pada Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi Pada PT. Bima San Prima”. Variabel independen yang digunakan adalah gender, umur, tingkat pendidikan, pelatihan, pengalaman kerja dan kompleksitas tugas. Variabel dependen yang digunakan adalah efektivitas sistem informasi akuntansi. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa tingkat pendidikan, pelatihan, dan kompleksitas tugas berpengaruh positif terhadap efektivitas sistem informasi akuntansi. Sedangkan gender, umur dan pengalaman kerja tidak berpengaruh terhadap efektivitas sistem informasi akuntansi.

Djawa (2018), Penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Kompensasi, Tingkat Pendidikan, Pelatihan, Pengalaman Kerja, dan Fasilitas Kerja Terhadap Efektivitas penggunaan sistem informasi akuntansi pada PT. Mandiri Tri makmur”. Variabel independen yang digunakan adalah kompensasi, tingkat pendidikan, pelatihan, pengalaman kerja, dan fasilitas kerja. Variabel dependen yang digunakan adalah efektivitas sistem informasi akuntansi. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Fasilitas Kerja berpengaruh positif terhadap efektivitas penggunaan sistem informasi akuntansi. Sedangkan kompensasi, tingkat pendidikan, pelatihan dan pengalaman kerja tidak berpengaruh terhadap efektivitas penggunaan sistem informasi akuntansi.

Marlina (2017), Penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Pengalaman Kerja, Pelatihan, Tingkat Pendidikan dan Kecanggihan Teknologi Terhadap Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi (KPPS Bina Insan Mandiri)”. Variabel independen yang digunakan adalah pengalaman kerja, pelatihan, tingkat pendidikan dan kecanggihan teknologi. Variabel dependen yang digunakan adalah efektivitas sistem informasi akuntansi. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa pengalaman kerja, pelatihan dan kecanggihan teknologi berpengaruh positif terhadap efektivitas sistem informasi akuntansi. Sedangkan tingkat pendidikan tidak berpengaruh terhadap efektivitas sistem informasi akuntansi.

Anggun, dkk (2018), Penelitian yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Individu Dengan Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Sebagai Variabel Intervening”. Variabel independen yang digunakan adalah

pengaruh budaya. Variabel dependen yang digunakan adalah kinerja individu. Variabel mediasi yang digunakan penerapan sistem informasi akuntansi. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap penerapan sistem informasi akuntansi. Penerapan sistem informasi akuntansi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja individu. Penerapan system informasi akuntansi belum mampu memediasi hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja individu.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada variabel eksogen yang digunakan yaitu jabatan, usia, insentif, skill, gender, kompleksitas tugas, pelatihan, fasilitas kerja, kecanggihan teknologi. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya juga terletak pada tahun penelitian dan objek dilakukannya penelitian ini. Sedangkan persamaan dari penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu menggunakan variabel eksogen yaitu pengalaman kerja, tingkat pendidikan dan variabel endogen yaitu kinerja karyawan serta penelitian ini menggunakan variabel mediasi yaitu efektivitas sistem informasi akuntansi.