

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Persaingan di dunia bisnis sekarang ini menjadi semakin kompetitif, untuk itu setiap perusahaan dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki daya saing yang tinggi sehingga mampu menjadi energi bagi perusahaan untuk bersaing dengan kompetitornya di tengah arus perubahan yang semakin dinamis.

Meskipun sebenarnya kondisi perekonomian secara umum belum menunjukkan adanya perbaikan dan peningkatan yang signifikan, namun bukan berarti terjadi kondisi yang stagnasi dalam dunia bisnis, karena semakin banyak perusahaan asing yang berekspansi ke peta persaingan bisnis di Indonesia. Saat ini telah beragam sarana teknologi yang berdampak pada organisasi atau perusahaan, yaitu mampu mempercepat mendapatkan input informasi yang nantinya akan menghasilkan output keputusan yang dapat diandalkan.

Menurut Astuti (2002), perkembangan teknologi informasi telah merambah ke berbagai bidang kehidupan dan tidak dapat dipungkiri bahwa teknologi informasi dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja suatu organisasi. Organisasi menggantungkan diri pada sistem informasi

pengumpulan dan pengolahan transaksi. (Zaki Baridwan, 2003:3).

Sistem informasi akuntansi merupakan aktivitas pendukung yang penting dalam menjalankan aktivitas utama agar lebih efektif dan efisien.

Secara umum pengembangan sistem informasi dilakukan melalui tiga tahap, yaitu: analisis sistem, perancangan sistem, dan implementasi sistem. Pada tahap analisis sistem dilakukan pendefinisian akan kebutuhan informasi yang dibutuhkan pemakai, tahap perancangan sistem membuat alternatif-alternatif rancangan serta melakukan evaluasi terhadap rancangan alternatif dari sistem yang diusulkan. Pada tahap implementasi sistem, terjadi manakala sistem terbaru telah terpasang dan berjalan di dalam peralatan komputer. Keberhasilan suatu sistem erat kaitannya dengan kinerja yang dimiliki oleh sistem tersebut. Tolak ukur dalam menentukan baik buruknya kinerja dari sebuah sistem informasi akan dapat di lihat melalui kepuasan dari pemakai sistem informasi akuntansi itu sendiri dan pemakai dari sistem informasi akuntansi (Soegiharto, 2001 dalam Tjhai, 2001).

Banyak perbankan yang memakai sistem informasi akuntansi dalam operasi perbankannya, namun kinerja sistem informasi akuntansi tersebut tidak memuaskan, seperti pemakai tidak mengerti cara mengoperasikan sistem tersebut sehingga kinerja sistem informasi tersebut tidak maksimal, sistem informasi yang ada tidak sesuai dengan sistem yang beroperasi di perbankan, biaya yang dikeluarkan untuk pembuatan sistem informasi lebih

besar dari pada manfaat yang di dapat, sistem yang di buat tidak sesuai dengan ukuran perusahaan di lihat dari operasi perusahaan tersebut, seperti sistem informasi yang ada terlalu canggih untuk perusahaan, sehingga perusahaan dapat mengalami kerugian karena biaya yang dikeluarkan sangat besar dimana sebenarnya dengan sistem informasi perusahaan yang sederhana juga dapat memenuhi kebutuhan sistem informasi perusahaan atau sebaliknya perusahaan yang besar menggunakan sistem informasi yang sederhana sehingga tidak dapat memenuhi kebutuhan sistem informasi perusahaan.

Dalam persaingan yang tidak terelakan lagi, perencanaan sistem informasi yang selaras dengan perencanaan strategi bisnis semakin dirasakan penting untuk menjamin keberhasilan usaha bisnis. Peningkatan kemampuan untuk merencanakan strategi semakin mendesak karena perkembangan teknologi yang semakin cepat, semakin meningkatnya keterlibatan *end user* dan semakin cepatnya perubahan lingkungan bisnis. Untuk menjamin keberhasilan usaha bisnis maka diperlukannya usaha untuk menyelaraskan organisasi sistem informasi dengan organisasi perusahaan, dan dalam hal ini kedudukan fungsi bagian sistem informasi dalam organisasi sangat menentukan dan mendukung perusahaan secara efektif.

www.wikipedia.org/2013/3/23

Kemampuan teknik personal sistem informasi berperan penting dalam

pengembangan sistem informasi untuk dapat menghasilkan informasi, guna menciptakan laporan perencanaan yang akurat. Oleh karena itu, setiap karyawan harus dapat menguasai pengguna sistem berbasis komputer agar dapat memproses jumlah transaksi dengan cepat dan terintegrasi, dapat menyimpan data dan mengambil data dalam jumlah besar, dapat mengurangi kesalahan matematik, serta menghasilkan laporan tepat waktu dengan berbagai bentuk. (Soegiharto, 2010) dalam Jen (2002).

Kondisi perusahaan sekarang, seringkali ditemukan beberapa permasalahan yang menyebabkan banyak perusahaan mengalami kegagalan, baik yang disebabkan oleh ketidakmampuan beradaptasi dengan kemajuan teknologi sistem informasi maupun yang disebabkan oleh kurang baiknya hasil kerja dari sumber daya manusia yang ada pada perusahaan tersebut, padahal harus diakui sumber daya manusia mempunyai peranan penting baik secara perorangan ataupun kelompok, dan sumber daya manusia merupakan salah satu penggerak utama atas kelancaran jalannya kegiatan sebuah organisasi, bahkan maju mundurnya perusahaan ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya.

Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh sumber daya manusia yang ada didalamnya. Perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang berkompeten dan profesional dalam mencapai visi serta mampu melaksanakan misi perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan aset yang sangat penting bagi suatu perusahaan. Sumber daya manusia memainkan peranan yang sangat penting dalam suatu perusahaan, karena sumber daya manusia yang melakukan pekerjaan secara langsung di perusahaan tersebut. Maju mundurnya perusahaan ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya. Sumber daya manusia sebagai faktor yang berperan aktif dalam menggerakkan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Tercapainya tujuan perusahaan hanya dimungkinkan karena upaya para pelaku yang terdapat dalam perusahaan dapat berkinerja dengan baik, tanpa adanya kompetensi yang didukung oleh sumber daya manusia yang handal. Maka perusahaan akan mengalami kesulitan untuk dapat bersaing dengan perusahaan-perusahaan lain.

Kinerja sumber daya manusia harus mampu mendukung pelaksanaan strategi perusahaan agar tercapai optimal. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tujuannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Anwar Prabu Mangkunegara, 2011:67).

Kinerja yang dihasilkan oleh karyawan sangat mempengaruhi efektivitas kinerja perusahaan. Kinerja individu (*individual performance*) dengan kinerja organisasi (*corporate performance*) memiliki hubungan yang erat. Kinerja individu yang tinggi akan sangat berpengaruh terhadap kinerja

organisasi secara keseluruhan. Dengan perkataan lain apabila kinerja individu karyawan baik maka kemungkinan besar kinerja perusahaan juga akan baik.

Setiap perusahaan akan selalu berusaha meningkatkan kinerja individu karyawannya. Banyak cara yang ditempuh oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerja individu karyawan misalnya melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak (insentif), pemberian motivasi, dan menciptakan lingkungan yang kondusif. Cara lain yang dapat dilakukan guna mendukung tercapainya kinerja individu karyawan yang maksimal adalah dengan menyediakan sistem teknologi informasi yang dapat membantu mereka dalam menyelesaikan tugas kerja secara cepat dan tepat.

Sumber daya manusia di perusahaan perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kemampuan perusahaan. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama perusahaan agar dapat berkembang secara produktif dan wajar. Pengelolaan kinerja individu karyawan diperlukan untuk mengetahui apakah karyawan pada perusahaan tersebut telah sesuai dengan kriteria profesi yang diinginkan oleh perusahaan. Sukses tidaknya seorang karyawan dalam bekerja akan dapat diketahui apabila perusahaan yang bersangkutan menerapkan sistem penilaian kinerja. Metode yang digunakan untuk mengelola kinerja individu karyawan harus tepat dan menggunakan aspek-aspek yang relevan untuk penilaian kinerja, sehingga perusahaan dapat

memberikan *feedback* yang tepat kepada karyawan berdasarkan hasil penilaian kinerja.

Tabel 1.1

Fenomena Kinerja Individu Pengguna SIA

Kinerja	Sumber	Fenomena
---------	--------	----------

Kinerja Karyawan	http://antaranaraja.wabarat.com/2014/09/23/kinerja-pln-semakin-buruk	<p>Kasus penurunan kinerja pada PT. PLN (Persero) Jawa Barat dan Banten, disebabkan pemadaman listrik yang terjadi sangat merugikan masyarakat. Ini menunjukkan bahwa kinerja PLN semakin parah. Masyarakat prihatin, karena dari tahun ke tahun tidak ada perbaikan kinerjanya. PT. PLN Unit Distribusi Jawa Barat dan Banten mengimplementasikan sistem informasi akuntansi berupa software GL Magic (<i>General Ledger Magic</i>) untuk mengefisienkan proses bisnisnya. Software GL Magic ini adalah suatu sistem untuk mengintegrasikan SDM perusahaan antara lain <i>man</i>, <i>money</i> dan <i>material</i>. Namun setelah diterapkannya sistem ini, karyawan malah tidak tepat waktu dalam menyampaikan informasi serta informasi kurang lengkap dikarenakan banyak data yang tertinggal sehingga mengakibatkan user merasa tidak puas. belum lagi kelemahan dalam sistem software GL Magic ini adalah data-data harus terkumpul terlebih dahulu dalam satu bulan. hal ini karena banyaknya data yang belum lengkap akibat</p>
------------------	---	--

		<p>adanya keterlambatan dari APJ-APJ PLN yang terdapat diberbagai daerah dalam menyerahkan laporan keuangan kepada PT. PLN unit Jawa Barat dan Banten. Laporan itu di proses selama 1-2 bulan di PT. PLN uni Jawa Barat dan Banten sebelum disampaikan ke pusat. Maka konsekuensinya, untuk memperoleh informasi dibutuhkan waktu yang lama sehingga manajemen merasa tidak puas dengan sistem GL Magic tersebut. Terlambatnya penyampaian informasi ini menghambat manajemen puncak untuk membuat keputusan terutama yang berkaitan dengan perencanaan anggaran dan pengawasan pelaksanaan transaksi.</p>
--	--	--

<p>Kinerja Karyawan</p>	<p>http://www.tempo.co/read/news/2006/07/31/05680947/Banyak-Perusahaan-Buat-Kinerja-Individu</p>	<p>PT. <i>Superintending Company of Indonesia</i> atau lebih dikenal dengan sebutan PT. SUCOFINDO (persero) Cabang Bandung, merupakan perusahaan yang memberikan jasa inspeksi, supervise pengkajian dan pengujian dalam bidang <i>Agriculture sector, Customer dan Industrial Product Sector, Financial and Investment Sector, Oil and Gas Sector</i>. Dalam pekerjaannya Sucofindo melakukan inspeksi atau pengujian dalam hal tanah, bangunan, bahkan makanan yang layak di konsumsi atau tidak karena sucofindo juga bekerja sama dengan BPOM, serta dalam sektor gas dan minyak. Dalam hal ini, Sucofindo menerapkan program Lotus supaya lebih mengefisiensikan waktu agar memudahkan karyawannya dalam menyelesaikan pekerjaan di bidang penggajian, yang di mulai dari pengisian data penggajian sampai proses percetakan laporan. Namun berdasarkan hasil wawancara pada beberapa karyawan, pengguna Lotus di perusahaan SUCOFINDO (Persero) Cabang Bandung, program ini tidak berjalan sesuai yang diharapkan. Malah</p>
-------------------------	--	--

		<p>sebaliknya, bersamaan dengan penerapan program Lotus, terjadi penurunan kinerja karyawan yang ditandai oleh adanya kesalahan dalam penghitungan gaji dan waktu penyelesaian menjadi lebih lama sehingga pekerjaan yang dihasilkan oleh masing-masing karyawan tidak maksimal.</p> <p>Dari fenomena di atas kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh sistem informasi yang nantinya dapat mendukung kinerja perusahaan dan tujuan perusahaan. Jika sistem informasi yang digunakan malah memberikan efek negatif kepada kinerja karyawan, maka sistem informasi yang digunakan bisa dikatakan gagal atau tidak sesuai dengan sistem informasi yang dibutuhkan oleh perusahaan.</p>
--	--	--

Terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja individu. Menurut Sudarmanto (2009:30), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja tersebut adalah: faktor motivasi kerja, faktor kepuasan kerja, faktor desain pekerjaan, faktor komitmen, faktor kepemimpinan, faktor partisipasi, faktor fungsi-fungsi manajemen, faktor kejelasan arah karir, faktor kompetensi,

faktor budaya organisasi, dan faktor sistem penghargaan.

Keberhasilan suatu sistem informasi akuntansi suatu perusahaan tergantung bagaimana sistem itu dijalankan, kemudahan sistem itu bagi para pemakainya, dan pemanfaatan teknologi yang digunakan. Seiring dengan kemajuan dalam bidang teknologi komputer dan informasi ini, sistem informasi akuntansi telah berkembang menjadi sistem informasi akuntansi berbasis komputer. Sistem informasi akuntansi yang berkomputerisasi memungkinkan pemakai laporan keuangan dapat melihat keuangan setiap saat dengan lebih cepat dan akurat. Penyajian informasi keuangan dan non-keuangan dapat dilakukan dengan lebih mudah dengan adanya dukungan paket program sistem informasi akuntansi ini semakin banyak variasinya dan dapat diperoleh dengan mudah dipasaran. Paket program ini dimaksudkan untuk mempermudah pekerjaan di bidang akuntansi sesuai dengan kapasitas dan karakteristik perusahaan. (Istianingsih, 2009). Sistem informasi akuntansi dapat didefinisikan sebagai kumpulan (integrasi) dari sub-sub sistem/komponen baik fisik maupun non fisik yang saling berhubungan dan bekerja sama satu sama lain secara harmonis untuk mengolah data transaksi yang berkaitan dengan masalah keuangan menjadi informasi keuangan (Azhar Susanto, 2013:72).

Sistem informasi akuntansi yang diterapkan oleh perusahaan harus bisa membantu pengguna sistem informasi dalam mengerjakan

pekerjaannya. Pengguna sistem informasi akuntansi adalah orang-orang yang akan menggunakan sistem informasi yang telah dikembangkan.

Jika sistem informasi akuntansi yang diterapkan tidak berjalan dengan baik dan penerapan sistem informasi akuntansi tidak memberikan kepuasan kepada penggunanya yang bertujuan untuk memudahkan dan menyelesaikan pekerjaannya yang dapat meningkatkan kinerjanya.

Untuk dapat mengikuti segala perkembangan yang ada dan tercapainya tujuan suatu perusahaan maka perlu adanya suatu motivasi agar pegawai mampu bekerja dengan baik, dan salah satu motivasi itu adalah dengan memenuhi keinginan-keinginan pegawai antara lain: gaji atau upah yang baik, pekerjaan yang aman, suasana kerja yang kondusif, penghargaan terhadap pekerjaan yang dilakukan, pimpinan yang adil dan bijaksana, pengarahan dan perintah yang wajar, organisasi atau tempat kerja yang dihargai masyarakat atau dengan mengupayakan insentif yang besarnya proporsional dan juga bersifat progresif yang artinya sesuai dengan jenjang karir, karena insentif sangat diperlukan untuk memacu kinerja para pegawai agar selalu berada pada tingkat tertinggi (optimal) sesuai kemampuan masing-masing.

Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja individu seseorang adalah dengan pemberian insentif bagi karyawan yang melaksanakan tugasnya dengan baik. Menurut Mangkunegara (2004;89) Insentif adalah penghargaan

atas dasar prestasi kerja yang tinggi, yang merupakan rasa pengakuan dari pihak organisasi terhadap prestasi kerja karyawan dan kontribusi pada organisasi. Menurut Matoyo (2000;135-136) Insentif adalah tambahan upah (bonus) karena adanya keberhasilan prestasi yang membedakan dengan yang lain, yang dimaksudkan untuk dapat meningkatkan produktivitas karyawan dan mempertahankan karyawan yang berprestasi untuk tetap berada dalam organisasi.

Apabila insentif di kelola secara benar, maka akan membantu organisasi mencapai tujuan-tujuanya di samping juga memperoleh, memelihara dan mempertahankan tenaga kerja yang produktif. Jika di kelola secara tidak benar, insentif dapat menyebabkan pegawai mengurangi upaya-upaya mereka atau dengan mencari pekerjaan alternatif lainnya. Untuk menahan pegawai yang baik. Pihak atasan hendaknya memperhatikan dan memastikan bahwa terdapat kewajaran dalam pemberian insentif di dalam organisasi demi untuk kesejahteraan pegawai dan meningkatkan produktivitas kinerjanya.

Faktor-faktor yang juga perlu diperhatikan untuk meningkatkan kinerja individu seseorang adalah setiap karyawan memiliki tingkat pendidikan yang berbeda sehingga perlu mendapatkan pendidikan baik itu pendidikan formal maupun non formal misalnya pendidikan dari tingkat Sekolah Dasar (SD) hingga Sarjana (S1), (S2), (S3) sehingga pada saat pengambilan keputusan

menjadi tepat dan akurat. Dalam rangka meningkatkan kinerja maka diperlukan pelatihan khusus sesuai bidangnya dan juga untuk karyawan yang kurang berpengalaman. Pengalaman seseorang sangat mempengaruhi kinerja suatu individu karena semakin lama pengalaman kerja yang dimiliki maka seseorang akan memiliki tingkat keahlian yang lebih baik dalam bidangnya.

Program pendidikan dan pelatihan yaitu untuk meningkatkan kemampuan dan pemahaman pemakai terhadap sistem informasi akuntansi yang digunakan akan membuat pemakai tersebut lebih luas, puas dan akan menggunakan sistem yang telah dikuasainya dengan baik dan lancar. Selain itu menambahkan rata-rata pendidikan dan tingkat pengguna sistem informasi yang bisa digunakan sebagai pengukur kemampuan dari personal sistem informasi. Kinerja dari sistem informasi berhubungan dengan kualitas teknik atau kualitas pengembangan dari sistem tersebut, dimana hal ini merupakan tanggung jawab dari personal sistem informasi. (Soegiharto, 2010) dalam Jen (2002).

Pelatihan biasanya dilaksanakan pada saat para pekerja memiliki keahlian yang kurang atau pada saat suatu organisasi mengubah suatu sistem dan perlu belajar tentang keahlian baru. Dengan pelatihan dan pendidikan, pemakai bisa mendapatkan kemampuan untuk mengidentifikasi persyaratan informasi mereka dengan kesungguhan serta keterbatasan

sistem informasi dan kemampuan ini dapat mengarah pada peningkatan kinerja. Kegiatan pelatihan ditunjukkan untuk melatih dan mengembangkan kemampuan pengguna sistem (Montazemi 1998, dalam Acep Komara 2006).

Dalam memenuhi kualitas kinerja individu pengalaman kerja juga termasuk hal yang penting dalam penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang. Pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimilikinya. Pengalaman kerja seseorang sangat ditentukan oleh rentan waktu lamanya seseorang menjalani pekerjaan tertentu. Lamanya pekerjaan tersebut dapat dilihat dari banyaknya tahun, yaitu sejak pertama kali diangkat menjadi karyawan atau staf pada suatu lapangan kerja tertentu.

Penulis dalam melakukan penelitian mengambil rujukan dari beberapa penelitian terdahulu, diantaranya yang dilakukan oleh Vevi Gusrini Vionita (2013) yang menunjukkan bahwa insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Vevi Gusrini Vionita (2013) meneliti tentang "Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai". Penelitian ini dilakukan pada Tata Usaha SMK Negeri Di Kota Payakumbuh, Padang. Serta penelitian yang dilakukan

Selain itu terdapat rujukan penelitian lain yaitu yang dilakukan oleh Diah Maha Dwijayanthi (2013) dengan judul "Pengaruh Insentif, Pelatihan, Tingkat Pendidikan, Pelatihan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja

Individu Pengguna Informasi Akuntansi, studi Pada SKPD Dispenda Pemerintah Kota Denpasar". Dimana pada penelitian Diah Maha Dwijyanthi yang dijadikan sample adalah Satuan Kerja Perangkat Daerah Dispenda Pemerintah Kota Denpasar. Dengan kriteria-kriteria pemilihan responden penelitian, yaitu responden yang menggunakan sistem informasi akuntansi, responden yang bertugas pada bagian keuangan. Penelitian ini menggunakan data primer yang dilakukan melalui wawancara dan pengisian kuesioner. Data sekunder berupa struktur organisasi serta daftar karyawan di SKPD Dispenda Pemerintah Kota Denpasar.

Sehingga peneliti melihat adanya kelemahan yaitu ada kemungkinan tidak terambilnya responden secara merata yang di SKPD Dispenda Pemerintah Kota Denpasar.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis mengambil penelitian skripsi dengan judul : **"PENGARUH INSENTIF, TINGKAT PENDIDIKAN, PELATIHAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA INDIVIDU PENGGUNA SISTEM INFORMASI AKUNTANSI" (Studi pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten)"**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan di atas, maka penulis mencoba mengidentifikasi masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana Insentif Pengguna Sistem Informasi pada PT. PLN (Persero).
2. Bagaimana Tingkat Pendidikan Pengguna Sistem Informasi Akuntansi pada PT. PLN (Persero).
3. Bagaimana Pelatihan Pengguna Sistem Informasi Akuntansi pada PT. PLN (Persero).
4. Bagaimana Pengalaman Kerja Pengguna Sistem Informasi Akuntansi pada PT. PLN (Persero).
5. Seberapa besar Pengaruh Insentif, Tingkat Pendidikan, Pelatihan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Individu Pengguna Sistem Informasi Akuntansi PT. PLN (Persero).

1.3 Maksud dan Tujuan

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud dilakukannya penelitian ini adalah untuk memperoleh data dan informasi yang akan digunakan dalam penyusunan skripsi yaitu untuk mengumpulkan data, menganalisis, mengetahui, dan menjelaskan mengenai Pengaruh Insentif, Tingkat Pendidikan, Pelatihan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Individu Pengguna Sistem Informasi Akuntansi pada PT.

PLN (Persero). Penelitian ini juga dimaksudkan untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar S1.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Sehubungan dengan latar belakang dan identifikasi masalah diatas, penelitian ini bertujuan untuk mengukur dan menilai pengaruh Insentif, Tingkat Pendidikan, Pelatihan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Individu Pengguna Sistem Informasi Akuntansi pada PT. PLN (Persero) .

Adapun tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui Insentif Pengguna Sistem Informasi Akuntansi pada PT. PLN (Persero).
2. Untuk mengetahui Tingkat Pendidikan Pengguna Sistem Informasi Akuntansi pada PT. PLN (Persero).
3. Untuk mengetahui Pelatihan Pengguna Sistem Informasi Akuntansi pada PT. PLN (Persero).
4. Untuk mengetahui Pengalaman Kerja Pengguna Sistem Informasi Akuntansi pada PT. PLN (Persero).
5. Untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Insentif, Tingkat Pendidikan, Pelatihan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Individu Pengguna Sistem Informasi Akuntansi pada PT. PLN (Persero).

1.4 Kegunaan Penelitian

Beberapa pihak yang diharapkan dapat mengambil manfaat dari penelitian ini antara lain sebagai berikut:

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Penulis berharap penelitian ini mampu menjadi bagian kecil dari ilmu sistem informasi akuntansi terutama yang berhubungan dengan disiplin ilmu ekonomi, sehingga akan terbuka kemungkinan pengembangan baru terhadap ilmu sistem informasi akuntansi khususnya. Selain itu penulis mengharapkan kiranya penelitian ini dapat berguna untuk menambah referensi atau sebagai sumber informasi bagi pihak-pihak yang tertarik pada topik sejenis, serta dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk memberikan gambaran yang bermanfaat secara langsung maupun tidak langsung bagi berbagai pihak,

antara lain :

a. Bagi Penulis

Penelitian ini dijadikan sarana untuk menambah wawasan, pengetahuan, dan pemahaman bagi penulis sendiri tentang kinerja

individu pengguna sistem informasi akuntansi dan faktor yang mempengaruhinya, seperti : pengaruh insentif, tingkat pendidikan, pelatihan dan pengalaman kerja. Serta sebagai suatu alat untuk mengaplikasikan teori yang diperoleh di bangku kuliah dengan kenyataan sebenarnya di lapangan.

b. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran dan saran bagi pihak manajemen perusahaan untuk lebih memperhatikan kinerja individu pengguna sistem informasi akuntansi yang berhubungan dengan insentif, tingkat pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja.

c. Bagi Pihak Lain

Diharapkan dapat berguna sebagai masukan dari dokumen-dokumen untuk melengkapi sarana yang dibutuhkan dalam penyediaan bahan studi bagi pihak-pihak yang mungkin membutuhkan sebagai bahan referensi dalam melakukan penelitian selanjutnya.