Prisma (Platform Riset Mahasiswa Akuntansi)
Volume 01 Nomor 01 Tahun 2020 (Hal: 70-78)
https://ojs.stiesa.ac.id/index.php/prisma

PENGARUH EFEKTIVITAS SIA PADA KINERJA KARYAWAN DENGAN BUDAYA KERJA, INSENTIF DAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI PEMODERASI PADA PERUSAHAAN DAGANG DI KOTA SUBANG

(Studi pada Perusahaan Dagang Yang Berada di kota Subang)

Tira Sefianti

Program Studi Akuntansi

STIE Sutaatmadja, Subang, Indonesia

E-mail: tirasefianti08@gmail.com

INFO ARTIKEL

Histori Artikel :
Tgl. Masuk: 7 November 2019
Tgl. Diterima: 7 Januari 2020
Tgl. Online: 31 Januari 2020

Keywords:
Kinerja Karyawan, SPSS, Sia.

ABSTRAK/*ABSTRACK*

Tujuan dari penelitian ini yaitu untu mengetahui ke Efektivitasan Sia pada Kinerja Karyawan dengan Budaya KErja, Insentif dan motivasi Kerja sebagai Pemoderasi pada perusahaan dagang yang ada di kota Subang. Karena Pada saat ini teknologi semakin memberikan maju begitu pesatnya sehingga memberikan kemudahan-kemudahan untuk para pencari informasi yang diperlukannya, mempermudah pekerjaan di dunia perdagangan, serta mempermudah mengakses segala informasi. Loudon et.al (2016:508) menjelaskan bahwa sistem informasi menghasilkan informasi yang membantu manajer membuat keputusan yang lebih baik sehingga dapat meningkatkan pelaksanan proses bisnis, tanpa adanya sistem informasi yang berkualitas, perusahaan akan mengalami kesulitan dalam mengembangkan dan bersaing dengan kompetitornya. Alannita, 2014) Menjelaskan Kinerja yang baik dapat terlihat apabila individu dapat menyelesaikan dan melaksanakan tugasnya dengan baik. Individu diharapkan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan bantuan teknologi, sehingga tugas yang dikerjakan dapat diselesaikan. Metode yang di gunakan dalam penelitian ini yaitu Objek penelitian ini adalah Karyawan yang bekerja di perusahaan dagang di kota subang (distributor). Jumlah sampel penelitian adalah 100 orang. Teknik analisis data yang digunakan ada penelitian yaitu analisis regresi linier sederhana dan analisis regresi moderasi dengan menggunakan software SPSS. Hasil penelitian ini menunjukkan Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawa, Budaya Kerja dan Insentif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dan Motivasi Kerja memperkuat Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Pada saat ini teknologi semakin memberikan maju begitu pesatnya sehingga memberikan kemudahan-kemudahan untuk para pencari informasi yang diperlukannya, mempermudah pekerjaan di dunia perdagangan, serta mempermudah mengakses segala informasi. Teknologi informasi tidak hanya

berpengaruh pada setiap aktivitas perusahan akan tetapi berpengaruh secara signifikan terhadap system informasi akuntansi pada kegiatan organisasi bisnis. Menurut (Kristiani,2012) hal ini menunjukkan bahwa teknologi sistem informasi sudah menjadi kebutuhan untuk menunjukkan kerja entitas perusahaan atau organisasi tersebut. Sistem Informasi Akuntansi saat ini juga sangat di harapkan membantu perusahaan dalam menyediakan informasi yang di butuhkan setiap karyawan yang berada di perusahaan tersebut guna untuk mengambil keputusan. Karena setiap perusahaan wajib menghasilkan informasi yang sangat relevan, dapat diandalkan dan juga dapat dipertanggung jawabkan hasilnya untuk di berikasn kepada pengguna keputusan di Internal (Managemen Perusahaan) atau untuk Eksternal (Pemerintah, Investor, dan Auditor).

Loudon et.al (2016:508) menjelaskan bahwa sistem informasi menghasilkan informasi yang membantu manajer membuat keputusan yang lebih baik sehingga dapat meningkatkan pelaksanan proses bisnis, tanpa adanya sistem informasi yang berkualitas, perusahaan akan mengalami kesulitan dalam mengembangkan dan bersaing dengan kompetitornya.

Saat ini di Indonesia peran sumber daya manuasia sangat penting, karena perushaan dapat berkembang baik dengan adanya sumber daya manusia yang baik dan kerjasama dengan solid. Meskipun perusahaan memiliki sumber daya manusia berlebih tetapi jika perusahaan tidak ditunjang dengan sumber daya mausia yang tercukupi maka perusahaan tidak akan berjalan dengan baik atau tidak akan berarti bagi perusahaan, karena yang menggerakkan perusahaan adalah sumber daya manusia itu sendiri.

(Alannita, 2014) Menjelaskan Kinerja yang baik dapat terlihat apabila individu dapat menyelesaikan dan melaksanakan tugasnya dengan baik. Individu diharapkan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan bantuan teknologi, sehingga tugas yang dikerjakan dapat diselesaikan. Sedangkan menurut (Putra, 2016). Kinerja karyawan dilihat dari hasil seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya berdasarkan kemampuan yang dimiliki karyawan tersebut (Putra, 2016).

Efektivitas penggunaan sistem informasi akuntansi pada perusahaan atau bank tergantung pada kemampuan teknik yang dimiliki pemakai sistem informasi akuntansi karena kemampuan teknik sangat mempengaruhi kinerja pemakainya (Putra, 2016). Menurut (Sajady et al., 2008). Keberhasilan efektivitas penggunaan sistem informasi akuntansi pada perusahaan berhubungan erat dengan sumber daya manusia. Efektivitas suatu sistem dilihat dari kontribusinya dalam pembuatan keputusan, evaluasi kinerja, kualitas informasi serta pengendalian internal dari transaksi perusahaan (Harini, dkk., 2019).

Setiap perusahaan memiliki budaya kerja yang berbeda-beda yang bertujuan sama yaitu membangun sikap perusahaan dan perilaku sumber daya manusia itu sendiri agar dapat mendukung produktivitas kerja serta mampu menghadapi berbagai tantangan yang akan dating di masa depan.

(Silvia, 2016) menjelaskan Persoalan yang mendasar bagi perusahaan atau organisasi adalah menciptakan budaya kuat dengan kata lain bagaimana mengubah budaya lemah menjadi budaya kuat yang pada akhirnya akan mampu meningkatkan kinerja karyawan untuk tercapainya tujuan dari perusahaan atau organisasi.

Insentif menjadi salah satu strategi perusahaan untuk menjadikan bahan meningkatkan produktivitas dan efisiensi perusahaan dengan cara menilai dari perilaku pegawai yang mempunyai sifat kerja yang tidak optimal atau seadanya. Insentif yang diterima oleh pegawai itu berasal dari hasil penilaian yang

dilakukan perusahaan kepada pegawai tersebut. Insentif ini harus sangat di perhatikan oleh perushaan, karena besar kecilnya insentif yang diterima oleh karyawan menjadi salah satu motivasi kerja bagi para karyawaan diperusahaan.

(Mahardhika, dkk, 2013) memaparkan bahwa Motivasi dapat dipandang sebagai perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya suatu perasaan dan didahului dengan suatu respon terhadap suatu tujuan. (Ali, Abrar, & Haider, 2012) menjelaskan Motivasi adalah salah satu konsep psikologi yang paling penting dan vital bagi manajer dalam mengarahkan bawahannya untuk mendapatkan tujuan yang baik bagi perusahaan. Motivasi menjadi atu peranan yang penting yang menentukan jalan tidaknya suatu pekerjaan dari visi dan misi yang di terangkan dalam suatu pencapaian tujuan secara menyeluruh.

Pada penelitian I Gusti Agung Ayu Intan Fatmayoni dan I Ketut Yadnyana2 2017 mengatakan bahwa efektiviatas system informasi akuntansi berpengaruh terhadap kinerja individual, tingkat penggunaan teknologi juga berpengaruh terhadap kinerja individual. Insentif karyawan memperkuat pengaruh efektivitas system informasi akuntansi terhadap kinerja individual.

Mitchael Hutomo Tanuwibowo dan Roy Setiawan mejelaskan dalam penelitiannya "Pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada pt lestari purnama perkasa" bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan pada PT Lestari Purnama Perkasa sehingga hipotesis pertama dinyatakan terbukti, tidak hanya Budaya Organisasi, Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan PT Lestari Purnama Perkasa.

Pada penelitian Astri Widhawati, I Gst.AyuEka Damayanthi, yang berjudul "Pengaruh Efektivitas Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi, Budaya Kerja, dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan" hasilnya dari efektivitas penggunaan SIA, Insentif dan Budaya kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Berbalik dari penelitian sebelumnya di atas hasil penelitian Chandrika Hutami Prariadena, I Made Pande Dwiana Putra dalam judul penelitiannya "Pengaruh Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi pada Kinerja Karyawan dengan Insentif dan Motivasi Kerja sebagai Pemoderasi" menyimpulkan bahwa Efektivitas Penggunaan SIA dan Motivasi krja berpengaruh kuat terhadap kinerja karyawan,sedang insentif memperlemah pengaruh efektivitas informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan karena semakin tinggi insentif yang di berikan maka tidak akan meningkatkan pengaruh efektivitas SIA terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul "Pengaruh efektivitas sia pada kinerja karyawan dengan budaya kerja, insentif dan motivasi kerja sebagai pemoderasi pada perusahaan dagang di kota subang"

Rumusan Masalah:

1. Apakah efektivitas penggunaan SIA berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah Budaya Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah Insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah Motivsi Kerja memoderasi pengaruh Efekivitas penggunaan SIA terhadap kinerja karyawan?

Tujuan Penelitian:

1. Untuk mengetahui Apakah efektivitas penggunaan SIA berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk Mengetahui Apakah Budaya Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk Mengetahui Apakah Insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

4. Untuk Mengatahui Apakah Motivsi Kerja memoderasi pengaruh Efekivitas penggunaan SIA terhadap kinerja karyawan.

KERANGKA TEORITIS DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Teori Technology-to-Performance Chain

Goodhue & Thompson (1995) menjelaskan Teori Technology-to-Performance Chain merupakan model penelitian yang dipelopori tentang pengaruh pemanfaatan teknologi informasi terhadap kinerja individual maupun perusahaan. Model rantai teknologi-ke-kinerja (technology-to-performance chain) dibangun dengan menggabungkan model pemakaian (utilization) dengan model kesesuaian (fit). Menyadari bahwa teknologi harus digunakan (utilized) terlebih dahulu dan sesuai (fit) dengan tugas yang didukung oleh teknologinya untuk mendapatkan dampak kinerja, model ini memberikan gambaran yang lebih akurat tentang teknologi, tugas-tugas pemakai dan pemakaian (utilization) yang saling berhubungan untuk mencapai kinerja.

Menurut teori ekspektansi hal yang memotivasi seseorang untuk bekerja lebih giat dalam pekerjaannya tergantung dari apa yang sedang diinginkan dan dibutuhkan dari hasil pekerjaan yang dilakukan itu. Teori ekspektansi ini memiliki tiga variabel yaitu daya tarik, hubungan antara kinerja dengan imbalan, dan hubungan antara usaha dan kinerja. Teori ekspektansi dikemukakan oleh Victor H. Vroom dalam Surbakti (2014).

A. Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi

Efektivitas penggunaan sistem informasi akuntansi pada perusahaan atau bank tergantung pada kemampuan teknik yang dimiliki pemakai sistem informasi akuntansi karena kemampuan teknik sangat mempengaruhi kinerja pemakainya (Putra, 2016). Menurut (Sajady et al., 2008) efektivitas penggunaan SIA bisa dilihat dari kontribusinya dalam 4 indikator yaitu pembuatan keputusan, evaluasi kinerja, kualitas informasi, dan pengendalian internal. Karena keberhasilan efektivitas penggunaan SIA sangat berpengaruh dan berhubungan erat dengan Sumber daya manusia.

B. Budaya Kerja

Budaya kerja yang ada dalam suatu organisasi merupakan sarana dalam membangun sikap dan perilaku anggota organisasi agar dapat mendukung produktivitas kerja serta mampu menghadapi berbagai tantangan yang akan datang. Menurut Veriana (2016) menjelaskan bahwa Budaya kerja adalah suatu nilai-nilai yang dijadikan pedoman dalam bertingkah laku para karyawan dalam berorganisasi di lingkungan kerja sehari-hari. Suatu pendekatan yang didasari pada suatu kebijakan keputusan dari perusahaan dalam upaya peningkatan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan studi tentang budaya kerja, yang dapat di ukur dengan:

1. Bertanggung Jawab
2. Kompeten
3. Inovasi
4. Kerjasama

C. INSENTIF

Insentif merupakan kompensasi yang di berikan oleh perusahaan kepada karyawan untuk meningkatkan produktivitas. Mangkunegara (2007) menjelaskan bahwa Insentif merupakan penghargaan yang diberikan dalam bentuk uang kepada karyawan dengan tujuan agar karyawan lebih termotivasi dalam bekerja mencapai tujuan organisasi. Untuk memberikasn

insentif tersebut menurut Dwijayanthi (2013) ada 6 *point* yaitu:

1. Penghargaan atas prestasi yang dicapai
2. Insentif berupa uang tunai atau sertifikat
3. Insentif yang diberikan sudah adil
4. Insentif yang diterima sudah memenuhi kebutuhan karyawan
5. Insentif yang diterima sudah sesuai dengan beban kerja
6. Insentif yang diterima dapat memicu kinerja.

D. MOTIVAS KERJA

Motivasi kerja ini menjadi salah satu yang sangat mempengaruhi kinerja karyawan, (Mahardhika, dkk, 2013) menjelaskan bahwa Motivasi dapat dipandang sebagai perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya suatu perasaan dan didahului dengan suatu respon terhadap suatu tujuan.

(Ali, Abrar, & Haider, 2012) memaparkan bahwa Motivasi adalah salah satu konsep psikologi yang paling penting dan vital bagi manajer dalam mengarahkan bawahannya untuk mendapatkan tujuan yang baik bagi perusahaan. Hasibuan (2010) menjelaskan motivasi adalah pemberian daya penggerak yang meciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Dari penjelasan di atas maka dapat disimpulkan motivasi merupakan proses yang dapat mendorong dalam diri sendiri untuk menggerakkan manusia untuk mengeluarkan upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan tertentu dimana kemampuan upaya tersebut ditujukan untuk memenuhi suatu kebutuhan individual.

Motivasi kerja ini bisa di ukur menggunakan 5 pengukuran yaitu:

1. Rasa Aman dan Nyaman dalam bekerja
2. Penghargaan
3. Kelengkapan inventaris kantor
4. Semangat kerja
5. Inisiatif dan Kreatif

E. KINERJA KARYAWAN

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok 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 Prawirosentoso (2008), sedangkan menurut (Dewi, 2015) Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Kinerja karyawan dilihat dari hasil seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya berdasarkan kemampuan yang dimiliki karyawan tersebut (Putra, 2016). Mengadopsi dari penelitian Astuti & Dharmadiaksa (2014), menjelaskan ada 5 indikator yaitu:

a. Produktivitas
b. Kualitas kerja
c. Efektivitas kerja
d. Kuantitas kerja
e. Pelayanan sistem computer.

Penelitian Terdahulu:

1) Maiminna Udkhiani Tahun 2018 menyatakan bahwa Lingkungan kerja dan kompesasai berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan promosi jabatan berpengaruh positif dan

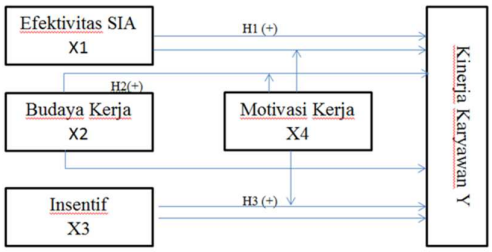
signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan dari Kepuasan kerja karyawan tidak mampu memoderasi Lingkungan Kerja, Kompesasi, dan promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan.

2) Katrin Nindya Hasri Tahun 2018 dalam penelitiannya menyatakan Kompensasi dan pengendalian internal tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan Motivasi dapat meningkatkan pengaruh kompensasi dan pengendalian internal terhadap kinerja karyawan.
3) I Made Putra Adi Gunawan, Agus Indra Tenaya Tahun 2017 menyatakan dalam hasil penelitiannya efektivitas system informasi akuntansi berpengaruh positif terhadap kinerja individual pada LPD di kota Denpasar dan kemampuan teknik personal pemakai SIA mampu memoderasi pengaruh efktivitas SIA terhadap kinerja karyawan.
4) Arnisri Mardikawati Nurwakhida dalam penelitiannya pada tahun 2016 menjelaskan bahwa system informasi akuntansi dan motivasi secara parsial dan secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
5) Juni 2019 Chandrika Hutami Prariadena, dan I Made Pande Dwiana Putra menyatakan dalam hasil penelitiannya bahwa efektivitas SIA berpengaruh terhadap kinerja karywan, dan Insentif malah memperlemah pengaruh efektivitas SIA terhadap kinerja karyawan sedangkan motivasi kerja memperkuat pengaruh efektivitas SIA terhadap kinerja karyawan di LPD di kota Denpasar.
6) Dewa Ayu Ari Arma Bintang dan Ida Bagus Dharmadiaksa Tahun 2018 melakukan penelitian dengan hasil tingkat efektivitas SIA berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja individual di Lembaga Perkreditan Desa Kecamatan Tegallalang, sedangkan budaya organisasi memperkuat pengaruh efektivitas Sia terhadap kinerja individual.
7) Ni Luh Putu Dwi Gita Sari dan I Made Pande Dwiana Putra menjelaskan dalam penelitian pada tahun 2019 bahwa efektivitas penggunaan SIA , Kepercayaan atas system informasi akuntansi, dan kualitas system akuntansi berpengaruh positif pada kinerja karyawan Pt. Indonesia Power Unit Pembangkit Bali.
8) Maria Mediatrix Ratna Sari menyatakan dalam penelitiannya yang dilakukan pada tahun 2018 bahwa pengalaman, pelatihan, pendidikan, dan insentif berpengaruh positif terhadap efektivitas penggunaan sistem informasi IMISSU. Semakin banyak pengalaman yang dimiliki, maka semakin tinggi keinginan seseorang untuk memanfaatkan sistem informasi yang tersedia, guna meningkatkan kinerjanya.
9) Ni Komang Trijayanti dan Dodik Ariyanto melakukan analisis pada tahun 2018 bahwa Social influence dan perceived ease of use berpengaruh positif pada perceived usefulness. Computer self efficacy dan kondisi-kondisi pemfasilitasi berpengaruh positif pada perceived ease of use. Social influence, perceived usefulness, dan perceived ease of use berpengaruh positif pada sikap terhadap penggunaan sistem informasi. Perceived usefulness berpengaruh positif pada kinerja karyawan, dan sikap terhadap penggunaan sistem informasi tidak berpengaruh pada kinerja karyawan.
10) A.A Bagus Surya Nayaka dan Made Sadha Suardikha Tahun 2019 menyimpulkan bahwa penerapan SIA berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan,dan kepuasan kerja memperkuat pengaruh penerapan SIA terhadap kinerja karyawan, sedangkan integritas memperlemah atau tidak memoderasi terhadap kinerja karyawan pada BPD Bali,
11) Hasil penelitian Astri Widhawati, I Gst.AyuEka Damayanthi pada Tahun 2018 menjelaskan Efektivitas penggunaan SIA, Budaya Kerja, dan Insentif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada BPR di kota Denpasar Bali.

12) Mitchael Hutomo Tanuwibowo dan Roy Setiawan Tahun 2015 menjelaskan bahwa Budaya Organisasi dan Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT. Lestari Purnama Perkasa.
13) I Wayan Krisna Ariputra dan I. G. N. Agung Suaryana Tahun 2018 memaparkan bahwa efektivitas SIA dan Kesesuaian tugas berpengaruh terhadap kinerja karyawan,dan Budaya organisasi dapat memoderasi pengaruh efektivitas penerapan SIA terhadap kinerja Karyawan pada PT. PLN Distribusi Bali.
14) I Gusti Agung Ayu Intan Fatmayoni dan I Ketut Yadnyana pada Tahun 2017 di hasil penelitiannya menjelaskan bahwa tingkat efektivitas SIA dan tingkat penggunaan teknologi informasi berpengaruh terhadap kinerja individual dan insentif memperkuat pengaruh efektivitas SIA terhadap kinerja individual.

Kerangka Pemikiran

Gambar dibawah ini menunjukkan kerangka pemikiran teoritis yang dibuat dalam model skema, sebagai berikut:



Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Efektivitas SIA Terhadap Kinerja Karyawan:

Menurut Mercika & Jati (2015) mengatakan adanya pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karena adanya efektivitas sistem informasi akuntansi. Sejalan dengan hal tersebut penelitian dari Chandrika Hutami Prariadena, dan I Made Pande Dwiana Putra 2019 menyatakan dalam hasil penelitiannya bahwa efektivitas SIA berpengaruh terhadap kinerja karyawan, A.A Bagus Surya Nayaka dan Made Sadha Suardikha Tahun 2019 menyimpulkan bahwa penerapan SIA berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dari uraian di atas, maka didapatkan rumusan hipotesis sebagai berikut:

H1: Efektivitas sistem informasi akuntansi berpengaruh positif pada kinerja karyawan.

Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan:

Budaya kerja yang ada dalam suatu organisasi merupakan sarana dalam membangun sikap dan perilaku anggota organisasi agar dapat mendukung produktivitas kerja serta mampu menghadapi berbagai tantangan yang akan datang. Hasil penelitian Astri Widhawati, I Gst.AyuEka Damayanthi pada Tahun 2018 menjelaskan Efektivitas penggunaan SIA, Budaya Kerja, dan Insentif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada BPR di kota Denpasar Bali. Dari uraian di atas, maka didapatkan rumusan hipotesis sebagai berikut:

H2: Budaya Kerja berpengaruh positif pada kinerja karyawan.

Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan:

Hasil penelitian Astri Widhawati, I Gst.AyuEka Damayanthi pada Tahun 2018 menjelaskan Efektivitas penggunaan SIA, Budaya Kerja, dan Insentif berpengaruh positif terhadap

kinerja karyawan pada BPR di kota Denpasar Bali. Dari uraian di atas, maka didapatkan rumusan hipotesis sebagai berikut:

H3: Insentif berpengaruh positif pada kinerja karyawan.

Motivasi kerja memperkuat pengaruh efektivitas sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan.:

Motivasi menjadi salah satu variable yang penting yang memiliki pengaruh besar bagi organisasi perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan seorang pegawai atau karyawan yang sudah memiliki motivasi akan bertahan pada pekerjaannya dalam jangka waktu yang cukup lama sebagai langkah untuk mencapai tujuan mereka. Menurut (Krisnawati & Suartana, 2017) Karyawan akan bertahan lama pada pekerjaannya ketika ia merasa telah bekerja secara efektif, suatu Sistem Informasi Akuntansi yang telah terkomputerisasi tentu sajalebih efektif bagi karyawan. Juni 2019 Chandrika Hutami Prariadena, dan I Made Pande Dwiana Putra menyatakan motivasi kerja memperkuat pengaruh efektivitas SIA terhadap kinerja karyawan di LPD di kota Denpasar. Dari uraian di atas, maka didapatkan rumusan hipotesis sebagai berikut:

H4: Motivasi kerja memperkuat pengaruh efektivitas sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan.

IMPLIKASI DAN KETERBATASAN

Berdasarkan penelitian tentang Pengaruh efektivitas sia pada kinerja karyawan dengan budaya kerja, insentif dan motivasi kerja sebagai pemoderasi yang diperoleh dari penelitian sebelumnya menurut I Made Putra Adi Juni 2019 Chandrika Hutami Prariadena, dan I Made Pande Dwiana Putra tahun 2019, Dewa Ayu Ari Arma Bintang dan Ida Bagus Dharmadiaksa Tahun 2018, Astri Widhawati, I Gst.AyuEka Damayanthi pada Tahun 2018, I Wayan Krisna Ariputra dan I. G. N. Agung Suaryana Tahun 2018 dan I Gusti Agung Ayu Intan Fatmayoni dan I Ketut Yadnyana pada Tahun 2017 Menjelaskan bahwa efektivitas SIA berpengaruh positif dan Signifikan terhadap kinerja karyawan, Astri Widhawati, I Gst.AyuEka Damayanthi pada Tahun 2018 menyatakan bahwa budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan Insentif ada perbedaan hasil dari penelitian seperti Chandrika Hutami Prariadena, dan I Made Pande Dwiana Putra tahun 2019 berpendapat insentif memeperlemah pengaruh kinerja karyawan sedangkan menurut Astri Widhawati, I Gst.AyuEka Damayanthi pada Tahun 2018 menjelaskan bahwa insentif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Mitchael Hutomo Tanuwibowo dan Roy Setiawan Tahun 2015 , dan Chandrika Hutami Prariadena, dan I Made Pande Dwiana Putra 2019 menjelaskan bahwa motivasi kerja memperkuat pengaruh efektivitas Sia,Budaya Kerja,Insentif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini masih memiliki keterbatasan-keterbatasan. Dengan keterbatasan ini, diharapkan penelitian ini dapat dijadikan penelitian mendatang yang lebih baik. Adapun keterbatasan dari penelitian ini yaitu masih sedikit jurnal yang di telaah oleh peneliti dan penelitian terdahulu masih kurang banyak.

DAFTAR PUSTAKA

Maiminna, U. 2018. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Moderasi (Studi Kasus pada PT. BTN (Persero) Tbk. Kantor Cabang Syariah Semarang)* [skripsi]. Salatiga (ID): IAIN.

Katrin, NH. 2018. *Pengaruh Kompensasi dan Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderating* [skripsi]. Lampung (ID): Universitas Lampung.

Tenaya, IMPAGAI. 2017. *Pengaruh Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi Pada Kinerja Individual Dengan Kemampuan Teknik Personal Sebagai Pemoderasi.* E-Jurnal Akuntansi. Vol.20(2).

Dyah, L. *Pengaruh Motivasi Kerja, Insentif, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PD. BPR BKK Wonogiri)* [skripsi]. Surakarta (ID): Universitas Muhamadiyah.

Nurhamidah., Kurniawan, A., Umiyati, I. 2018. Analisis Perilaku Pengguna Teknologi Atas Penerimaan Layanan E-Samsat Menggunakan Model TAM dan TPB (Studi Kasus Pada SAMSAT Wilayah Kabupaten Subang). *Accounting Research Journal of Sutaatmadja*. Vol.2(1): 28-40.

Nurwakhida, AM. 2016. *Pengaruh Efektivitas Penerapan Sistem Informasi Akuntansi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada BPRS Bangun Drajat Warga)* [skripsi]. UIN Sunan Kalijaga.

Harini, A. S., Kurniawan, A., & Umiyati, I. (2019). THE INFLUENCE OF ACCOUNTING INFORMATION SYSTEM IMPLEMENTATION AND INTERNAL CONTROL EFFECTIVENESS ON THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES (CASE STUDY ON MICRO, SMALL, MEDIUM ENTERPRISES SUBANG REGENCY). *JASS (Journal of Accounting for Sustainable Society)*, *1*(01), 88-88.

Chandrika HP, Putra IMPD.2019. *Pengaruh Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi pada Kinerja Karyawan dengan Insentif dan Motivasi Kerja sebagai Pemoderasi.*E-Jurnal, Vol.27(3).

Istri Pradnya Paramitha A.A. Sg., Ida Bagus Dharmadiaksa.2019. Pengaruh Kompetensi Karyawan dan Teknologi Informasi pada Kualitas Laporan Keuangan LPD Dengan Pendidikan Sebagai Pemoderasi.E-Jurnal. Vol.26(1)

Ayu AABD, Dharmadiaksa IB.2018. *Pengaruh Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi pada Kinerja Individual dengan Budaya Organisasi sebagai Pemoderasi.* E-Jurnal. Vol.25(3).

Putu DGSNL, Putra IMPD. 2019. Pengaruh Efektivitas Penggunaan, Kepercayaan dan Kualitas Sistem Informasi Akuntansi pada Kinerja Karyawan. E-Jurnal Vol.26(1).

Mediatrix, RSM. 2018. Faktor – Faktor Kinerja Individual Terhadap Efektivitas Penggunaan Sistem Informasi Imissu.E-Jurnal Vol.25(1).

Komang TN, Ariyanto D. 2018. Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Penggunaan Sistem Informasi pada Kinerja Karyawan BPR Lestari di Denpasar. E-Jurnal Vol.25(2).

Surya Nayaka A.A Bagus, Suardikha IMS. 2019. Kepuasan Kerja dan Integritas sebagai Pemoderasi Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi pada Kinerja Karyawan. E-Jurnal Vol.26(1)

Widhawati Astri, I Gst.Ayu Eka Damayanthi. 2018. Pengaruh efektivitas Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi, Budaya Kerja, dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan. E-Jurnal Vol.24(2)

Hutomo Tanuwibowo Mitchael dan Roy Setiawan.2015. Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Lestari Purnama Perkasa. Jurnal AGORA Vol.3(2).

Krisna Ariputra I Wayan dan I. G. N. Agung Suaryana.2018. Budaya Organisasi Memoderasi Pengaruh Efektivitas Penerapan SIA dan Kesesuaian Tugas dengan TI Terhadap Kinerja Karyawan. E-Jurnal. Vol.22(1).

I Gusti Agung Ayu Intan Fatmayoni dan I Ketut Yadnyana.2017. Pengaruh Efektivitas Sia dan Penggunaan Teknologi Informasi pada Kinerja Individual dengan Insentif Karyawan Sebagai Pemoderasi. E-Jurnal Vol.19(3).

Ayi Astuti, Erina Pinasti, dan Ari Bramasto.2019. Pengaruh Budaya Organisasi dan Teknologi Informasi Terhadap Kualitas SIstem Informasi Akuntansi Pada PT. INTI (PERSERO). Jurnal Jurnal Riset Akuntansi. Vol. XI(1)