

**PENGARUH EFEKTIVITAS SISTEM INFORMASI AKUNTANSI DAN MOTIVASI
 KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN INSENTIF SEBAGAI
 PEMODERASI
 (STUDI KASUS PADA BANK PERKREDITAN RAKYAT DI KABUPATEN
 KLUNGKUNG)**

Dewa Ayu Suci Candra Dewi¹

Ni Wayan Alit Erlina Wati²

^{1,2}Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Bisnis dan Pariwisata Universitas Hindu Indonesia
 Jalan Sanggalangit, Tembau, Penatih, Denpasar, Bali, Indonesia
 e-mail: dewayusuci03@gmail.com

ABSTRACT

The companies expects employee for finished tasks and produce information in a timely, accurate, and reliable manner. This research aims to determine the effect of the effectiveness of accounting information system & work motivation on employee performance with incentives as moderating. This research uses primary data collected through a questionnaire as an data collection techniques and is distributed to respondents. This research was conducted at Rural Bank in Klungkung Regency amounting to 145 employees using purposive sampling technique and the number of samples obtained was 50 employees. The respondents of this study were the internal supervisors, the credit and marketing department, funds department, and the accounting department. Moderated regression analysis is analysis technique used.

Based on results of data analysis it was found that the effectiveness of accounting information systems & work motivation has a positive effect on employee performance and incentives weaken the effect of the effectiveness of accounting information systems & work motivation on employee performance.

Keywords : *Effectiveness Of Accounting Information System, Work Motivation, Incentives and Employee Performance*

PENDAHULUAN

Karyawan berperan sebagai penggerak sangat berpengaruh atas kelancaran kegiatan organisasi tersebut. Perusahaan harus mengoptimalkan pengelolaan karyawan yang ada untuk menciptakan kinerja yang maksimal. Kinerja karyawan yang maksimal bisa diukur dari hasil yang didapat dari kegiatan yang dilaksanakan oleh karyawan tersebut. Kinerja karyawan merupakan bagian terpenting dalam pengembangan perusahaan. Kinerja karyawan dapat dideskripsikan sebagai penyelesaian seluruh kegiatan yang dilakukan oleh karyawan dalam mencapai tujuan, target, visi & misi lembaga. Maka dari itu, perlunya memelihara SDM yang terampil dan andal.

Fenomena yang terjadi pada Bank Perkreditan Rakyat berdasarkan hasil pengawasan OJK yaitu peningkatan risiko kredit tercermin dari NPL yang disebabkan belum optimalnya kualitas SDM pada bagian perkreditan dalam penyaluran kredit. Kemudian penyelesaian kredit melalui penjualan agunan atau jaminan yang memerlukan waktu lama dan lemahnya awareness internal control dalam

menyelesaikan pekerjaan yang menyebabkan munculnya penyimpangan dalam penyaluran kredit. Selain itu, kurangnya pemahaman mengenai program dalam suatu sistem dikarenakan peraturan OJK tentang perbankan terus mengalami pembaruan atau upgrade. Hal tersebut akan mempengaruhi sistem yang terdapat pada BPR (NUSABALI.com, 2019 & wawancara).

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka peneliti tertarik melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Insentif Sebagai Pemoderasi (Studi Kasus Pada Bank Perkreditan Rakyat Di Kabupaten Klungkung)”**.

Dari hasil latar belakang yang sudah dipaparkan, maka rumusan masalahnya yaitu:

1. Bagaimanakah pengaruh efektivitas sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan di BPR Kabupaten Klungkung?
2. Bagaimanakah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di BPR Kabupaten Klungkung?
3. Bagaimanakah insentif mampu memoderasi hubungan antara efektivitas sistem informasi akuntansi dengan kinerja karyawan di BPR Kabupaten Klungkung?
4. Bagaimanakah insentif mampu memoderasi hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan di BPR Kabupaten Klungkung?

Sesuai dengan latar belakang dan permasalahan maka, tujuannya yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh efektivitas SIA terhadap kinerja karyawan di BPR Kabupaten Klungkung.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di BPR Kabupaten Klungkung.
3. Untuk mengetahui kemampuan insentif memoderasi hubungan antara efektivitas sistem informasi akuntansi dengan kinerja karyawan di BPR Kabupaten Klungkung
4. Untuk mengetahui kemampuan insentif memoderasi hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan di BPR Kabupaten Klungkung.

Manfaat penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Dengan adanya penelitian ini, mahasiswa dapat mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada Bank Perkreditan Rakyat (BPR) yaitu diantaranya meliputi efektivitas sistem informasi akuntansi, motivasi kerja dan insentif sebagai pemoderasi.

2. Manfaat Praktis

Diharapkan penelitian ini dapat digunakan sebagai masukan dan saran-saran dalam meningkatkan kinerja karyawan kedepannya.

KAJIAN PUSTAKA

Teori *Technology-to-Performance Chain* menurut Jogiyanto, 2007 adalah model yang dipakai agar menginterpretasikan perilaku pemakai sebagai indikator prediksi pengguna. Dengan menggabungkan model tingkat pemanfaatan (*utilization*) dengan model pemasangan kesesuaian (*fit*), model rantai teknologi-ke-kinerja dibangun. Teori ekspektansi diutarakan oleh Victor Harold Vroom dalam Surbakti, 2014 yaitu apa yang memotivasi seorang agar berkarya lebih aktif dalam bekerja bergantung pada kebutuhannya dan kebutuhan hasil pekerjaan.

Widjajanto (2011) mengatakan bahwa sistem informasi akuntansi (SIA) memberikan informasi yang dapat diterima dan sanggup memenuhi harapan informasi secara akurat (*accurate*), tepat waktu (*timely*), dan dapat dipercaya (*reliable*). Maka sistem informasi akuntansi dapat dikatakan efektif.

Hasibuan, 2005 menerangkan bahwa motivasi kerja ialah sesuatu yang menggugah semangat seseorang untuk bekerja, sehingga mau bekerja sama, bekerja secara efektif, dan berintegrasi dengan segala upaya untuk mencapai kepuasan. Semakin tinggi antusiasme karyawan maka akan semakin efisien karyawan tersebut bekerja.

Insentif menurut Harsono (2004: 21) merupakan sistem kompensasi dimana jumlah yang diberikan tergantung pada hasil yang dicapai, yang berarti menawarkan sesuatu insentif kepada pekerja untuk mencapai hasil yang baik.

Mathis (2002:78) menerangkan bahwa kinerja karyawan adalah perilaku karyawan akan mempengaruhi kontribusinya terhadap organisasi, yaitu dalam hal kualitas, kuantitas, output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja dan sikap kooperatif.

Penelitian oleh Chandrika Hutami Priadiena dan I Made Pande Dwiana Putra (2019) ini menunjukkan efektivitas SIA berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, insentif memperlemah pengaruh efektivitas SIA pada kinerja karyawan, dan motivasi kerja memperkuat pengaruh efektivitas SIA pada kinerja karyawan.

Penelitian oleh I Kadek Indra Suryawan dan I Gusti Ngurah Agung Suaryana (2018) menunjukkan bahwa efektivitas sistem informasi akuntansi berpengaruh positif pada kinerja individual dan insentif dapat memperkuat pengaruh efektivitas sistem informasi akuntansi pada kinerja individual.

Penelitian oleh Astri Widhawati & I Gusti Ayu Eka Damayanthi, 2018 menerangkan bahwa efektivitas penggunaan SIA, budaya kerja dan insentif berpengaruh positif pada kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Ni Kadek Desy Yasinta Putri & I Made Pande Dwiana Putra, 2017 menerangkan bahwa prinsip-prinsip GCG diantaranya independensi dan akuntabilitas berpengaruh positif pada kinerja karyawan, namun prinsip lainnya yakni tanggung jawab, integritas dan transparansi tidak berpengaruh pada kinerja karyawan. Variabel budaya organisasi & motivasi berpengaruh positif pada kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh L. G. Sridharmaningrum & Ni Luh Sari Widhiyani, 2018 menunjukkan bahwa efektivitas penerapan SIA, kenyamanan fisik, lingkungan kerja dan kesesuaian tugas berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Ranti Melasari & Nopi Lestari (2019) menunjukkan bahwa efektivitas penggunaan sistem informasi akuntansi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Secara parsial insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Damayanthi, 2012 mengatakan bahwa efektivitas SIA menggambarkan sejauh mana suatu tujuan dicapai dari sekumpulan sumber daya yang disusun untuk mengumpulkan, mengolah dan menyimpan data elektronik, kemudian mengubahnya menjadi informasi yang berguna dan menyediakan laporan formal yang dibutuhkan secara kualitas dan waktu. Penelitian oleh Chandrika, 2019 menyatakan bahwa efektivitas sistem informasi akuntansi berpengaruh positif pada kinerja karyawan. Ini berarti semakin baik tingkat efektivitas penerapan SIA mengakibatkan pertumbuhan kinerja karyawan. Dari penjelasan tersebut, maka rumusan hipotesisnya:

H₁: Efektivitas SIA berpengaruh positif pada kinerja karyawan.

Menurut Luthans, 2006 motivasi adalah sebuah proses langkah awal seseorang untuk melakukan tindakan akibat tidak merasa puas dengan fisik dan psikis atau dorongan untuk mencapai tujuan tertentu. Motivasi diberikan agar karyawan bekerja dengan giat dan pada akhirnya akan meningkatkan prestasi kerja. Penelitian oleh Desy Yasinta (2019) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif pada kinerja karyawan. Dari penjelasan di atas maka, hipotesisnya:

H₂: Motivasi kerja berpengaruh positif pada kinerja karyawan.

Widhawati, 2018 mengatakan bahwa insentif merupakan trik untuk menumbuhkan kreativitas dan kemampuan organisasi dengan menggunakan tingkah laku karyawan, yang seringkali mengarah pada pekerjaan yang tidak tepat atau tidak pada kondisi karyawan yang terbaik. Fatmayoni, dkk (2017) dalam penelitian Chandrika, 2019 mengatakan bahwa insentif memperkuat

pengaruh efektivitas SIA terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan efektivitas sistem informasi akan menumbuhkan pengaruh insentif yang baik terhadap kinerja individual. Dari penjelasan tersebut, maka hipotesisnya:

H₃: Insentif memperkuat pengaruh efektivitas sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan.

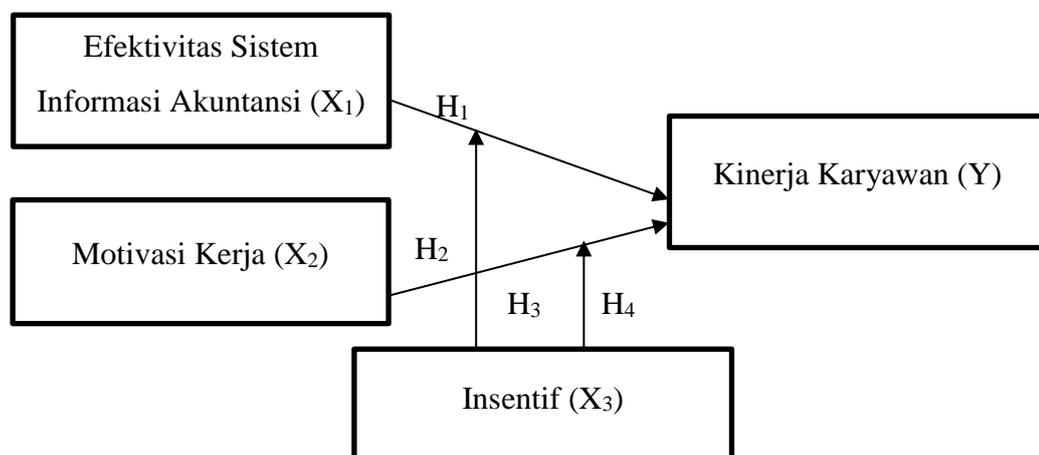
Widhawati, 2018 mengungkapkan bahwa efektivitas SIA jika tak diiringi oleh motivasi kerja yang baik bakal berakibat pada kinerja pegawai yang menjadi buruk. Tanpa memberikan insentif seperti memberikan kemudahan dan *reward* yang memadai kepada pegawai maka, pegawai menjadi kurang semangat pada saat bekerja, apalagi saat menggunakan SIA, maka dari itu bagaimanapun lancarnya sistem tak banyak berdampak terhadap kinerja karyawan. Skala insentif yang diperoleh karyawan mempengaruhi antusiasme karyawan dalam bekerja. Chandrika (2019) mengungkapkan bahwa insentif memperkuat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Dari penjelasan diatas, maka hipotesisnya:

H₄: Insentif memperkuat pengaruh motivasi kerja pada kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Pusat Kabupaten Klungkung adalah lokasi dalam penelitian ini dengan jumlah karyawan sebanyak 145 orang & jumlah sampel sebanyak 50 orang karyawan. Penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini ialah metode *purposive sampling* dengan kriteria, agar mendapatkan sampel yang relevan terhadap penelitian. Kriteria pengambilan sampel pada penelitian ini ialah karyawan memakai aplikasi SIA dan karyawan yang bekerja lebih dari 1 tahun.

Gambar Kerangka Berpikir



Efektivitas SIA adalah standar yang menguraikan sejauh mana suatu tujuan bisa diraih dari sekumpulan sumber daya yang diorganisir untuk menghimpunkan, mengolah, dan mengemas data elektronik, yang selanjutnya diubah membentuk sebuah informasi yang bermanfaat dan menyajikan laporan formal yang diperlukan dari segi mutu dan durasi.

DeLone & McLean, 1992 menerangkan bahwa pengukuran efektivitas sistem informasi dalam penelitian Dewi (2019) terdapat enam indikator, yaitu: 1) Kualitas sistem, 2) Kualitas informasi, 3) Kualitas layanan, 4) Penggunaan informasi, 5) Kepuasan pengguna dan 6) Keuntungan bersih.

Menurut Hasibuan, 2007 motivasi kerja adalah kemauan untuk berusaha mencapai jenjang yang lebih baik guna mencapai tujuan organisasi, tanpa mengabaikan kemampuan untuk memenuhi kebutuhan pribadi. Terdapat lima indikator dalam mengukur variabel ini yang merujuk pada pendapat Gustiyah (2009: 53) dalam penelitian Niwandana (2017) adalah: 1) Mempunyai sifat agresif, 2) Kreatif dalam melaksanakan pekerjaan, 3) Mematuhi jam kerja, 4) Inisiatif kerja tinggi dapat mendorong prestasi kerja & 5) Terjalin hubungan kerja antara karyawan dan pimpinan.

Kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2007:105). Variabel kinerja karyawan diukur menggunakan indikator yang diambil pada penelitian Putra (2016) yakni (1) efektivitas & efisiensi, (2) produktivitas, (3) kuantitas kerja, (4) kualitas kerja.

Insentif adalah suatu program yang mengaitkan bayaran dengan produktivitasnya (Simamora 2004:514). Maka dari itu, insentif merupakan strategi meningkatkan kinerja dan produktivitas serta efisiensi oleh perusahaan dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat dalam dunia bisnis. Menurut Dwijayanthi, 2013 pengukuran variabel insentif yaitu 1) Penghargaan prestasi; 2) Imbalan berupa uang tunai atau sertifikat; 3) Imbalan adil; 4) Imbalan yang diterima telah memenuhi kebutuhan karyawan; 5) Imbalan yang diterima ditentukan sesuai dengan beban kerja; 6) imbalan yang diterima dapat memicu kinerja.

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan teknik wawancara dan koisioner. Teknik wawancara penelitian meliputi serangkaian langkah yang perlu dimengerti dan dilakukan oleh peneliti sebagai bagian dari proses pengumpulan data penelitian. Sedangkan untuk teknik koisioner adalah suatu teknik pengumpulan data yang disebarkan pada BPR di Kabupaten Klungkung berupa susunan pertanyaan dalam bentuk *checklist* pada responden tentang variabel penelitian yang diukur dengan skala Likert lima poin yakni poin 5 = sangat setuju, 4 = setuju, 3 = netral, 2 = tidak setuju dan 1 = sangat tidak setuju.

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah perhitungan menggunakan bantuan *software SPSS* untuk melakukan pengujian statistik. Adapun teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Uji Instrumen (Uji Validitas dan Uji Reabilitas)

Menurut Sugiyono (2017), validitas menunjukkan tingkat seberapa besar item-item instrumen mewakili konsep yang diukur. Dalam penentuan layak atau tidaknya suatu item pertanyaan digunakan, dapat dilihat dari nilai koefisien korelasi butir item pertanyaan yang diuji lebih besar dari 0,3.

Uji reliabilitas menurut Suharsimi Arikunto (2010) bahwa instrumen tersebut cukup andal jika dipakai untuk sarana pengumpulan data karena sangat baik. Pada penelitian ini, uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan teknik *Alpha Cronbach's* (α) dan dilakukan pengujian item secara parsial. Kriteria keputusan reliabel tidaknya suatu koesioner dinyatakan reliabel nilai *alpha cronbach's* $>0,60$ dengan taraf signifikan 5% maka butir-butir pertanyaan koesioner adalah reliabel.

2. Uji Statistik Deskriptif

Ghozali, 2013 menerangkan bahwa uji statistik deskriptif memberikan deskripsi data yang diamati dari *mean*, standar deviasi, varian, *maximum*, minimum, sum, range, kurtosis dan *skewness*.

3. Uji Asumsi Klasik (Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas & Uji Heteroskedastisitas)

Ghozali, 2013 mengungkapkan bahwa uji normalitas dilakukan dengan tujuan untuk menguji apakah model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel residual memiliki distribusi normal. Uji Kolmogorov-Smirnov adalah teknik yang digunakan, dengan taraf signifikansi $> 0,05$.

Uji multikolinieritas tujuannya yaitu menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (Ghozali, 2013:103). Dilihat dari nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Jika nilai *tolerance* $> 0,1$ dan nilai VIF < 10 maka model regresi tersebut bebas dari multikolinieritas.

Ghozali, 2013 menerangkan bahwa uji heteroskedastisitas untuk menguji dalam model regresi apakah terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Jika nilai signifikannya $> 0,05$ maka model regresinya tidak terjadi heteroskedastisitas. Pengujian dalam penelitian ini dilakukan dengan uji *Glejser*.

4. *Moderated Regression Analysis* (MRA)

Ghozali (2013) menyatakan bahwa model regresi yang sedikit berbeda dalam menguji efek penyesuaian yaitu model perbedaan absolut variabel bebas. MRA digunakan untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini adalah analisis regresi yang melibatkan variabel *moderating* yaitu menggunakan uji interaksi atau *moderated regression analysis*. Persamaan rumusnya adalah :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_1 * X_3 + \beta_5 X_2 * X_3 + e$$

Dimana :

Y : Kinerja karyawan

X1 : Efektivitas SIA

X2 : Motivasi kerja

X3 : Insentif

X1*X3 : Interaksi antara efektivitas SIA dengan insentif

X2*X3 : Interaksi antara motivasi kerja dengan insentif

α : Konstanta

$\beta_1, 2, 3, 4, 5$: Koefisien regresi

e : Error

5. Uji Kelayakan Model (Uji Koefisien Determinasi, Uji Simultan dan Uji Parsial)

Uji Koefisien Determinasi (R^2) menurut Ghozali (2011) digunakan untuk menentukan persentase variabel independen yang berpengaruh pada variabel dependen pada saat yang bersamaan.

Uji Simultan (Uji F) menurut Ghozali (2011) dilakukan untuk mengukur ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual secara statistik. Model diukur berdasarkan nilai statistik F, yang menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan ke dalam model memiliki pengaruh yang sama terhadap variabel dependen. Kriteria pengujiannya yakni:

1. P value < 0,05 menyatakan bahwa uji model ini pantas digunakan pada penelitian.
2. P value > 0,05 menyatakan bahwa uji model ini tidak pantas digunakan pada penelitian.

Ghozali, 2018 menerangkan bahwa uji parsial (Uji-t) digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini terhadap variabel dependen secara parsial. Pengujian hipotesis akan dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi sebesar 0,05 atau 5%. Ketentuan dalam pengujian ini adalah:

1. Jika tingkat signifikansinya < 0,05 maka dapat dikatakan variabel bebas dapat mempengaruhi variabel terikat.

2. Jika tingkat signifikansinya $> 0,05$ maka dapat dikatakan variabel bebas dapat mempengaruhi variabel terikat.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Koesioner disebarakan pada Bank Perkreditan Rakyat di Kabupaten Klungkung dimana semua koesioner diantar langsung oleh peneliti. Setelah melakukan pengecekan terakhir tidak terdapat koesioner yang tidak memenuhi kriteria. Sehingga, semua koesioner yang kembali layak untuk diolah sebanyak 50 koesioner.

Karakteristik responden akan mendeskripsikan 50 responden yang memenuhi kriteria peneliti. Profil responden menerangkan tingkat pendidikan, jenis kelamin dan lama bekerja.

Tabel 1. Karakteristik Responden

No.	Keterangan	Klasifikasi	Jumlah	Presentase
1	Jenis Kelamin	Laki-Laki	16	32%
		Perempuan	34	68%
2	Tingkat Pendidikan	SMA/Sederajat	22	44%
		S1	27	54%
		S2	1	2%
3	Lama Bekerja	1-5 Tahun	14	28%
		6-9 Tahun	9	18%
		>10 Tahun	27	54%

Sumber : Data diolah, 2021.

Analisis statistik deskriptif merupakan analisis yang memungkinkan untuk melihat sebaran data yang digunakan sebagai sampel. Statistik deskriptif mendeskripsikan sebaran data yang terdiri dari nilai minimum, maximum, *mean* dan standar deviasi dari data yang digunakan pada penelitian ini.

Tabel 2. Hasil Uji Statistik Deskriptif

	N	Min.	Max.	Mean	Std. Deviation
Efektivitas SIA	50	28.00	40.00	33.9200	2.96125
Motivasi	50	39.00	50.00	42.9600	2.78451
Insentif	50	23.00	30.00	25.0200	1.59706
Kinerja	50	34.00	45.00	38.6200	2.65645
Valid N (listwise)	50				

Sumber : Data diolah, 2021.

Berdasarkan tabel 2 diketahui bahwa Efektivitas SIA mempunyai nilai min. 28.00, max. 40.00, *mean* 33.9200 & standar deviasi 2.96125. Motivasi Kerja menunjukkan nilai min. 39.00, nilai max. 50.00, *mean* 42.9600, & standar deviasi 2.78451. Insentif menunjukkan bahwa nilai min. 23.00, max. 30.00, *mean* 25.0200 & standar deviasi 1.59706. Dan pada Kinerja Karyawan memiliki nilai min. 34.00, nilai max. 45.00, *mean* 38.6200 & standar deviasi 2.65645.

Menurut Sugiyono (2017), validitas menunjukkan tingkat seberapa besar item-item instrumen mewakili konsep yang diukur. Dalam penentuan layak atau tidaknya suatu item pertanyaan digunakan, dapat dilihat dari nilai koefisien korelasi butir item pertanyaan yang diuji lebih besar dari 0,3. Uji reliabilitas menurut Suharsimi Arikunto (2010) bahwa instrumen tersebut cukup andal jika dipakai untuk sarana pengumpulan data karena sangat baik. Pada penelitian ini, uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan teknik *Alpha Cronbach's* (α) dan dilakukan pengujian item secara parsial. Kriteria keputusan reliabel tidaknya suatu koesioner dinyatakan reliabel nilai alpha cronbach's $>0,60$ dengan taraf signifikan 5% maka butir-butir pertanyaan koesioner adalah reliabel.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas & Uji Reabilitas

Variabel	No. Item	Validitas Korelasi (r)								Reliabilitas Koefisien Alpha
X ₁	X ₁₁ – X ₁₈	0.538	0.646	0.656	0.699	0.708	0.722	0.749	0.782	0.841
X ₂	X ₂₁ – X ₂₁₀	0.404	0.437	0.445	0.538	0.583	0.623	0.674	0.676	0.775
X ₃	X ₃₁ – X ₃₆	0.522	0.560	0.615	0.645	0.736	0.820			0.735
Y	Y ₁₁ – Y ₁₉	0.528	0.585	0.585	0.588	0.588	0.633	0.710	0.719	0.807
		0.719								

Sumber : Data diolah, 2021.

Berdasarkan tabel 3, semua variabel mempunyai nilai korelasi $>0,30$ dan koefisien alpha $>0,60$ maka ditarik kesimpulan bahwa valid dan reliabel.

Tabel 4. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.67283596
Most Extreme Differences	Absolute	.111
	Positive	.111
	Negative	-.087
Test Statistic		.111
Asymp. Sig. (2-tailed)		.173 ^c

Sumber : Data diolah, 2021.

Berdasarkan tabel normalitas, memiliki nilai sig 0,173 lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai residual atau model regresi berdistribusi normal.

Tabel 5. Uji Multikolinearitas

		Coefficients ^a						Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF	
		B	Std. Error	Beta					
1	(Constant)	-.164	.270		-.607	.547			
	CnX1	.453	.131	.505	3.464	.001	.423	2.363	
	CnX2	.260	.131	.273	3.189	.046	.480	2.085	
	CnX3	.195	.195	.117	1.002	.322	.655	1.526	
	CnMod1	.111	.094	.214	1.183	.243	.276	3.628	
	CnMod2	-.019	.073	-.047	-.258	.798	.277	3.616	

a. Dependent Variable: CnY (Sumber : Data diolah, 2021).

Pada tabel multikolinearitas, nilai *tolerance* > 0,10 dan nilai VIF < 10, maka ditarik kesimpulan bahwa model regresi tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 6. Uji Heteroskedastisitas

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.354	.164		8.246	.000
	CnX1	-.049	.080	-.137	-.614	.542
	CnX2	.125	.080	.329	1.569	.124
	CnX3	-.034	.119	-.052	-.291	.773
	CnMod1	-.056	.057	-.274	-.990	.327
	CnMod2	.020	.045	.126	.458	.649

a. Dependent Variable: Abres (Sumber : Data diolah, 2021).

Tabel heteroskedastisitas, menerangkan bahwa jika variabel X tidak signifikan secara statistik maka akan mempengaruhi residual absolut (Abres) variabel Y. Hal ini terlihat dari probabilitas signifikan yang lebih tinggi dari kepercayaan 5%. Oleh karena itu, model regresi tidak mengandung heteroskedastisitas.

Berdasarkan hasil uji MRA, maka didapat rumus : $Y = -0.164 + 0.505 X_1 + 0.273 X_2 + 0.117 X_3 + 0.214 X_1 X_3 - 0.047 X_2 X_3 + e$ dengan penjelasan sebagai berikut :

1. Konstanta sebesar -0.164 artinya jika Efektivitas SIA, Motivasi Kerja dan Insentif nilainya tidak ada maka, Kinerja Karyawan mengalami penurunan sebesar 0.164.
2. Nilai Koefisien Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi sebesar 0.505 artinya jika Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi mengalami peningkatan sebesar 1 satuan dan variabel independen lainnya nilainya tidak ada maka, Kinerja Karyawan mengalami peningkatan sebesar 0.505.

3. Nilai Koefisien Motivasi Kerja sebesar 0.273 artinya jika Motivasi Kerja mengalami peningkatan sebesar 1 satuan & variabel bebas lainnya nilainya tidak ada maka, Kinerja Karyawan mengalami peningkatan sejumlah 0.273.
4. Nilai Koefisien Insentif sebesar 0.117 artinya jika Insentif mengalami peningkatan sebesar 1 satuan & variabel bebas lainnya nilainya tidak ada maka, Kinerja Karyawan mengalami peningkatan sejumlah 0.117.
5. Nilai Koefisien *moderate* 1 sejumlah 0.214 artinya apabila variabel X1X3 mengalami peningkatan sebesar 1 satuan & variabel bebas lainnya nilainya tidak ada maka, Kinerja Karyawan mengalami peningkatan sejumlah 0.214.
6. Nilai Koefisien *moderate* 2 sejumlah -0.047 artinya apabila variabel X2X3 mengalami peningkatan sebesar 1 satuan & variabel bebas lainnya nilainya tidak ada maka, Kinerja Karyawan mengalami penurunan sejumlah 0.047.

Tabel 7. Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.777 ^a	.603	.558	1.76533

a. Predictors: (Constant), CnMod2, CnX2, CnX3, CnX1, CnMod1

(Sumber : Data diolah, 2021)

Dari tabel 7 dapat dilihat bahwa nilai *adjust R square* sebesar 0,558 menunjukkan bahwa 55,8% variasi nilai kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh faktor-faktor efektivitas sistem informasi akuntansi, motivasi kerja, dan insentif. Sedangkan, sebesar 44,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Tabel 8. Uji Signifikansi Nilai F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	208.659	5	41.732	13.391	.000 ^b
	Residual	137.121	44	3.116		
	Total	345.780	49			

a. Dependent Variable: CnY

b. Predictors: (Constant), CnMod2, CnX2, CnX3, CnX1, CnMod1

Sumber : Data diolah, 2021

Dari tabel 8 dapat diamati bahwa hasil pengujian p-value mengungkapkan nilai $0,000 < 0,05$ berarti efektivitas sistem informasi akuntansi, motivasi kerja, dan insentif secara bersama-sama berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan.

Tabel 9. Uji Signifikansi Nilai t

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.164	.270		-.607	.547
	CnX1	.453	.131	.505	3.464	.001
	CnX2	.260	.131	.273	3.189	.046
	CnX3	.195	.195	.117	1.002	.322
	CnMod1	.111	.094	.214	1.183	.243
	CnMod2	-.019	.073	-.047	-.258	.798

a. Dependent Variable: CnY (Sumber : Data diolah, 2021)

Variabel efektivitas SIA mempunyai nilai T_{hitung} sejumlah 3.464 dengan nilai signifikansi sejumlah $0,001 < 0,05$ berarti efektivitas sistem informasi akuntansi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hipotesis 1 dalam penelitian ini diterima. Motivasi kerja memiliki nilai T_{hitung} sebesar 3.189 dengan nilai signifikansi sejumlah $0,046 < 0,05$ berarti motivasi kerja berpengaruh positif pada kinerja karyawan. Hipotesis 2 pada penelitian ini diterima. Moderasi 1 memiliki nilai T_{hitung} sebesar 1.183 dengan nilai signifikansi sebesar $0,243 > 0,05$ berarti insentif tidak memiliki pengaruh terhadap efektivitas SIA terhadap kinerja karyawan. Hipotesis 3 pada penelitian ini ditolak. Moderasi 2 memiliki nilai T_{hitung} sejumlah -0.258 dengan nilai signifikansi sejumlah $0,789 > 0,05$ berarti insentif tidak memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja pada kinerja karyawan. Hipotesis 4 dalam penelitian ini ditolak.

Dari hasil penelitian didapat nilai koefisien regresi sebesar 0.505 dan nilai T_{hitung} pada variabel Efektivitas SIA sebesar 3.464 dengan tingkat signifikansi sebesar $0.001 < 0.05$. Hasil ini menunjukkan bahwa Efektivitas SIA memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa efektivitas sistem informasi akuntansi memberikan manfaat *business process reengineering* kepada karyawan BPR untuk meningkatkan kinerja. Semakin efektif penerapan sistem informasi akuntansi, maka semakin baik kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan karyawan dapat lebih mudah dan cepat dalam proses penyelesaian tugas. Hasil ini sejalan dengan teori TPC mengungkapkan bahwa teknologi bakal mempengaruhi kinerja berdasarkan kapabilitas individu pengguna teknologi. Menggunakan sebuah sistem informasi

akuntansi haruslah memperoleh dukungan teknis yang baik sesuai dengan tanggung jawab agar sistem informasi akuntansi tersebut bisa beroperasi secara efektif dan memperoleh kinerja yang maksimal. Penerimaan hipotesis ini juga diperkuat oleh beberapa hasil penelitian dari Chandrika (2019) dan Widhiyani (2018) yang menerangkan bahwa efektivitas SIA berpengaruh positif pada kinerja karyawan sehingga tercipta kinerja yang maksimal.

Berdasarkan hasil penelitian didapat nilai koefisien regresi sejumlah 0.273 dan nilai T_{hitung} pada variabel Motivasi Kerja sebesar 3.189 dengan tingkat signifikansi sebesar $0.046 < 0.05$. Hasil ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Teori ekspektansi mendukung hal ini, dan teori ekspektansi mendorong orang untuk bekerja lebih aktif sesuai kebutuhan dan kebutuhan hasil pekerjaan. Semakin tinggi antusiasme karyawan maka semakin tinggi pula kinerjanya. Ini karena karyawan membutuhkan motivasi untuk meningkatkan kinerja, yang akan membantu dalam penyelesaian tugas. Penerimaan hipotesis ini juga diperkuat oleh hasil penelitian dari Putra (2017) yang menerangkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif pada kinerja karyawan.

Dari hasil penelitian didapat koefisien regresi sebesar 0.214 dan nilai T_{hitung} pada *moderate* 1 sebesar 1.183 dengan tingkat signifikansi sebesar $0.243 > 0.05$. Hasil ini menunjukkan bahwa insentif tidak mampu memoderasi pengaruh efektivitas sistem informasi terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan BPR dengan insentif yang baik sering kali diimplikasikan pada kinerja yang baik pula, tidak menyadari apakah sistem informasi tersebut efektif untuk digunakan. Hasil ini didukung oleh teori ekspektansi yang menyatakan bahwa insentif yang rendah maka tidak terpacu dalam meningkatkan pengaruh efektivitas SIA terhadap kinerja sehingga jika SIA terganggu ataupun tingkat efektivitasnya rendah maka kinerja karyawan akan ikut berkurang. Artinya efektivitas SIA tidak akan berdampak besar pada kinerja pegawai. Terdapat hasil penelitian dari Chandrika (2019) yang menerangkan bahwa insentif memperlemah hubungan efektivitas sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian didapat koefisien regresi sebesar -0.047 dan nilai T_{hitung} pada *moderate* 2 sebesar -0.258 dengan tingkat signifikansi sebesar $0.243 > 0.05$. Hasil ini menunjukkan bahwa insentif tidak mampu memoderasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan karyawan fokus terhadap kinerjanya dan mengerti akan *jobdesc* maupun tanggung jawab yang dimilikinya. Selain itu, hal ini didukung oleh teori ekspektansi dalam penelitian Chandrika (2019) yang menunjukkan bahwa karyawan dapat menjadi lebih baik jika berkaitan dengan apa yang dicapai dari hasil kerjanya. Karyawan biasanya menjaga tingkat kinerja karena

berhubungan dengan insentif yang akan didapatkan. Jika struktur gaji dan insentif sangat tidak baik maka tidak adanya pemicu untuk meningkatkan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerjanya.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis dan uraian-uraian pada bab sebelumnya maka dapat disimpulkan bahwa Efektivitas SIA berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Insentif memperlemah dan tidak signifikan terhadap hubungan Efektivitas Sistem informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan. Insentif memperlemah dan tidak signifikan terhadap hubungan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Peneliti mengajukan saran berdasarkan hasil analisis dan simpulan yaitu peneliti berharap agar BPR dapat terus meningkatkan pemahaman tentang Sistem Informasi Akuntansi yang digunakan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan melalui program pelatihan agar kinerja yang dihasilkan dapat ditingkatkan. Peneliti berharap sistem informasi akuntansi dapat dikembangkan lebih lanjut kedepannya untuk meningkatkan produktivitas perusahaan dan memberikan manfaat bagi peningkatan kinerja karyawan. Peneliti juga berharap agar pihak BPR dapat membuat kebijakan atau regulasi mengenai pemberian insentif yang dibarengi dengan optimalisasi efektivitas sistem informasi akuntansi agar karyawan makin termotivasi dalam meningkatkan kinerjanya.

Daftar Pustaka

- Al Eqab, Mahmmmod., & Dalia, Addel. 2013. *The Impact of IT Sophistications on the Perceived Usefulness of Accounting Information Characteristics among Jordanian Listed Companies*. International Journal of Business and Social Science, 4(3), pp: 143–155.
- Anggriawan, Koko Happy, Hamid, Djambur, & Mukzam, M. Djudi. (2015). Pengaruh Insentif dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan CV. Suka Alam (Kaliwatu Rafting) Kota Batu, Jawa Timur). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 28(1), 50-55.
- Arikunto. (2010), *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Damayanthi, I Gusti Ayu Eka & Sierrawati, Ni Luh Made. (2012). Pengaruh Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi dan Pengguna Teknologi Informasi terhadap Kinerja Individual Pada KSP di Kecamatan Denpasar Barat. *Jurnal Riset Akuntansi*.
- Dehghanzade, Hamed, Ali M., Moradi, Mohammad Ali, & Raghobi, Mahvash. 2011. "A Survey of Human Factors' Impacts on the Effectiveness of Accounting Information Systems." *International Journal of Business Administration*. 2(4), pp:166-75.
- DeLone, W.H., and Ephraim R. McLean 1992, *Information system success: the quest for the dependent variable*. *Information System Research*, March, page 60-95.

- Dewi, Ni Luh Putu Kumala (2019). Pengaruh Efektivitas SIA Terhadap Kinerja Individu Dengan Insentif Sebagai Variabel Pemoderasi Pada LPD Di Kecamatan Abiansemal. Skripsi. Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Bisnis dan Pariwisata Universitas Hindu Indonesia.
- Dwijayanthii, Diah. Maha, & Darmadiaksa, Ida Bagus. (2013). Pengaruh Insentif, Tingkat Pendidikan, Pelatihan & Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Individu Penggunaan SIA SKPD DISPENDA Kota Denpasar. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 4(2), 332-344.
- Fatmayoni, I Gst. Agung Ayu Intan & Yadnyana, I Ketut. (2017). Pengaruh Efektivitas SIA dan Penggunaan Teknologi Informasi Pada Kinerja Individual Dengan Insentif Karyawan Sebagai Pemoderasi. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 19(3), 2175-2204.
- Fred Luthans, (2006), *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh, PT. Andi: Yogyakarta.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS*. 21. Edisi 7, Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS*. 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Gustiyah, R. (2009). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Penyeluhan Perindustrian pada Kantor Perindustrian dan Perdagangan Kota Medan. Tesis.
- Harsono. (2004). *Perencanaan Program Latihan*. Bandung: Universitas Pendidikan Indonesia.
- Hasibuan, S.P Malayu (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan, S.P Malayu (2007), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung, PT. Bumi Aksara.
- <http://www.mediabpr.com/info-bpr/.aspx> (diakses tanggal 14 Oktober 2020)
- Jogiyanto, HM. 2007. *Sistem Informasi Keperilakuan*. Yogyakarta: ANDI
- Mahardika, Rangga, Hamid, Djamhur, & Ruhana, Ika. (2013). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Survei Karyawan Pada PT. Axa Financial Indonesia Sales Office Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 4(2), 1-10.
- Mathis Robert, Jackson John. (2002). *Manajemen SDM*. Jakarta: Salemba Empatariputra
- Priadiena, Chandrika Hutami & Putra, I Made Pande Dwiana. (2019). Pengaruh Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi Pada Kinerja Karyawan Dengan Insentif dan Motivasi Kerja Sebagai Pemoderasi. *E-jurnal Universitas Udayana*, 1301-1327.
- Putra, I Kadek Agastia Maha. (2016). Pengaruh Efektivitas Penggunaan, Kepercayaan, Keahlian Pengguna, dan Kualitas Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Distribusi Bali. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana* 17(2):1516-45

- Putra, Niwandana Lenggana. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BPR Cinde Willis Jember.
- Putri, Ni Kadek Desy Yasinta & Putra, I Made Pande Dwiana. (2017). Pengaruh Prinsip-Prinsip GCG, Motivasi & Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. E-Jurnal Universitas Udayana, 1660-1688.
- Robbins, P. Stephen. (2006). Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh. Diterjemahkan oleh: Drs. Benyamin Molan. Erlangga, Jakarta.
- Simamora, Henry. (2004). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: SIE YKPN.
- Sridarmaningrum, L. G., & Widhiyani, Ni Luh Sari. 2018. Pengaruh Efektivitas SIA, Kesesuaian Tugas, Kenyamanan Fisik & Lingkungan Kerja pada Kinerja Karyawan. E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana, 23(3), 1955–1979.
- Sugiartini, Ni Made & Dharmadiaksa, Ida Bagus. (2016). Pengaruh Efektivitas Teknologi Sistem Informasi Akuntansi pada Kinerja Karyawan dengan Budaya Organisasi Sebagai Pemoderasi. E-Jurnal Universitas Udayana, 14(3), 1867-1894.
- Sugiyono. 2013. Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D. (Bandung: ALFABETA).
- Sugiyono. 2014. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2017. “Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D).”
- Surbakti, Ronny Trian. 2014. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Universitas Katolik Parahyangan. *E-Journal Graduate Unpar*, 1(2), 211–232.
- Widhawati, Astri & Damayanthi, I Gusti Ayu Eka. (2018). Pengaruh Efektivitas Penggunaan SIA, Budaya Kerja dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan. E-Jurnal Universitas Udayana, 1301-132.
- Widjajanto, Nugroho. 2001. Sistem Informasi Akuntansi. Jakarta : Erlangga.