
**PENGARUH EFEKTIVITAS SISTEM INFORMASI AKUNTANSI PADA
KINERJA INDIVIDUAL DENGAN BUDAYA ORGANISASI DAN INSENTIF
SEBAGAI PEMODERASI**

(Studi pada Perbankan BUMN di Bandar Lampung)

Oleh :

REIZA RIZKIAWAN

1512120155

E-mail : reizarizkiawan@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh efektivitas sistem informasi akuntansi pada kinerja individual dengan budaya organisasi dan insentif sebagai pemoderasi (Studi pada perbankan BUMN di Bandar Lampung). Jenis data yang digunakan adalah data dari hasil jawaban kuisioner yang dibagikan kepada responden pada perbankan BUMN di Bandar Lampung. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah purposive sampling. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah non probability. Responden dalam penelitian ini sebesar 36 karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa efektivitas sistem informasi akuntansi pada kinerja individual tidak berpengaruh, dan budaya organisasi serta insentif tidak dapat memperkuat atau memperlemah efektivitas sistem informasi akuntansi pada kinerja individual.

Kata Kunci : Pengaruh efektivitas sistem informasi akuntansi, Kinerja individual, Budaya Organisasi dan Insentif sebagai pemoderasi.

**PENDAHULUAN
Latar Belakang**

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

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).

kinerja yang baik dapat terlihat apabila individu dapat menyelesaikan dan melaksanakan tugasnya dengan baik, individu diharapkan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan bantuan teknologi, sehingga tugas yang dikerjakan dapat diselesaikan (Alannita,2014)

Sistem informasi akuntansi memiliki peranan yang sangat potensial dalam

pengembangan dan penyediaan informasi sebagai pengendalian manajemen dan membantu dalam pengambilan sebuah keputusan.

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.

Permasalahan yang terjadi berkenaan dengan adanya pemberitaan harian Bee Media yang menulis, “Deposito Uang 50 Juta Nasabah Bank BRI Di Lampung Hilang

Berdasarkan latar belakang dan uraian permasalahan diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul; **“Pengaruh Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi Pada Kinerja Individual Dengan Budaya Organisasi Dan Insentif Sebagai Pemoderasi”**

Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah efektivitas sistem informasi akuntansi berpengaruh terhadap kinerja individual ?
2. Apakah budaya organisasi dapat memperkuat/memperlemah pengaruh efektivitas sistem informasi akuntansi ?
3. Apakah insentif dapat memperkuat/memperlemah pengaruh efektivitas sistem informasi akuntansi terhadap kinerja individual ?

Tujuan Penelitian

- A. Untuk membuktikan secara empiris apakah efektivitas sistem informasi akuntansi berpengaruh terhadap kinerja individual.
- B. Untuk membuktikan secara empiris apakah pengaruh

budaya organisasi dapat memperkuat/memperlemah efektivitas sistem informasi akuntansi terhadap kinerja individual.

- C. Untuk membuktikan secara empiris apakah insentif dapat memperkuat/memperlemah efektivitas sistem informasi akuntansi terhadap kinerja individual.

LANDASAN TEORI

Technology Acceptance Model

Persepsi kegunaan (*Perceived Usefulness*) adalah keadaan dimana seseorang mempercayai bahwa penggunaan teknologi dapat meningkatkan kinerjanya. Persepsi kemudahan penggunaan (*Perceived Ease of Use*) adalah keadaan dimana seseorang mempercayai bahwa menggunakan sistem informasi akuntansi tidak diperlukan suatu usaha yang berarti.) Sikap terhadap sistem informasi akuntansi

(*Attitude Towards Using Information Accounting System*) adalah sikap seseorang terhadap penggunaan sistem informasi akuntansi.

BANGUNAN HIPOTESIS **Pengaruh Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Individual**

Efektivitas sistem informasi akuntansi merupakan suatu ukuran yang memberikan gambaran sejauh mana target dapat dicapai dari suatu kumpulan sumber daya yang diatur untuk mengumpulkan, memproses, dan menyimpan data elektronik, kemudian mengubahnya menjadi sebuah informasi yang berguna serta menyediakan laporan formal yang dibutuhkan dengan baik secara kualitas maupun waktu. Konsep TAM yakin bahwa pengguna sistem informasi mampu meningkatkan kinerja individu atau suatu organisasi. Hasil penelitian dari Suhud (2015), Aditya dan Suardikha (2013), Marlita dan Dharmadiaksa (2014), Suratini (2015) menyatakan bahwa efektivitas teknologi sistem informasi akuntansi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sebaliknya disisi lain juga terdapat penelitian yang menunjukkan hasil yang tidak mendukung adanya hubungan yang positif antara sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya disisi lain juga terdapat penelitian yang menunjukkan hasil yang tidak mendukung adanya hubungan yang positif antara sistem informasi akuntansi terhadap kinerja individual (Soudani,2012).

H1 : Terdapat pengaruh efektivitas sistem informasi akuntansi terhadap kinerja individual.

Pengaruh Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Individual Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi

Budaya organisasi berperan penting dalam mengendalikan perilaku pengguna sistem informasi akuntansi untuk menghasilkan informasi, guna menciptakan laporan perencanaan yang akurat, tepat dan dapat dipercaya. Anggiriawan (2015) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa semakin tepat budaya

organisasi yang dikembangkan, maka kinerja organisasi semakin berhasil. Hasil penelitian Shahzab, kinerja karyawan. Aripin, *et al* (2013), Awadh *and* Alyahya (2013), Adewale *and* Adeniji (2013), yang menganalisis pengaruh budaya organisasi pada kinerja individu membuktikan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif pada kinerja individual. Bertolak belakang dengan hasil penelitian tersebut, Sugiartini dan Dharmadiaksa (2016) menyatakan bahwa budaya organisasi tidak dapat memoderasi hubungan antara efektivitas teknologi sistem informasi akuntansi dengan kinerja individual. Berdasarkan penelitian diatas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H2 : Terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap efektivitas sistem informasi akuntansi pada kinerja individual..

et al., (2012), menyatakan budaya organisasi dapat memengaruhi

Pengaruh Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Individual Dengan Insentif Sebagai Pemoderasi

Insentif dapat dikatakan sebagai sarana motivasi yang mendorong para pegawai untuk bekerja dengan kemampuan yang optimal, yang dimaksudkan sebagai pendapatan ekstra di luar gaji atau upah yang telah ditentukan. Jadi dengan kata lain dengan adanya insentif maka kinerja karyawan akan menjadi lebih baik dan tingkat produktivitas semakin tinggi. Menurut Dwijyanthi (2013) mengatakan bahwa insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja individu pengguna sistem informasi akuntansi. Dan penelitian oleh Tiksnayana (2015) juga menyimpulkan variabel (1) pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap efektivitas penggunaan sistem informasi akuntansi, (2) pelatihan berpengaruh positif terhadap efektivitas

penggunaan sistem informasi akuntansi, (3) tingkat pendidikan berpengaruh positif terhadap efektivitas penggunaan sistem informasi akuntansi, (4) insentif berpengaruh positif terhadap efektivitas penggunaan sistem informasi akuntansi.

Novita (2011) menyebutkan bahwa semakin efektif sistem informasi akuntansi akan membuat kinerja semakin tinggi. Jadi dengan adanya insentif sebagai motivasi yang mendorong kinerja karyawan menjadi lebih baik lagi, diharapkan dapat meningkatkan pengaruh efektivitas sistem informasi karyawan terhadap kinerja individual. Ini di rancang untuk memberikan rangsangan atau memotivasi karyawan berusaha meningkatkan produktivitas kerjanya. Berdasarkan uraian diatas, maka rumusan hipotesis yang digunakan adalah:

H3 : Terdapat pengaruh insentif terhadap efektivitas sistem informasi akuntansi pada kinerja kinerja individual

METODE PENELITIAN

Populasi

Menurut Sugiyono (2013) populasi adalah wilayah generalisasi objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Penentuan populasi merupakan tahapan penting dalam penelitian. Populasi dapat memberikan informasi atau data yang berguna bagi suatu penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah Perbankan BUMN di Bandar Lampung.

Sampel

Menurut Sugiyono (2013) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sampel dilakukan karena peneliti memiliki keterbatasan dalam melakukan penelitian baik dari segi waktu, tenaga, dana dan jumlah populasi yang sangat banyak. Maka peneliti harus mengambil sampel yang benar-benar representatif (dapat mewakili). Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu non *probabilitas*

sampling dengan teknik *purposive sampling*, dimana peneliti mempunyai tujuan atau target tertentu dalam memilih sampel.

Kriteria Sampel

1. Pegawai yang mempunyai jabatan struktural, seperti general manager, manager keuangan dan bagian sumber daya manusia.
2. Karyawan setara dengan manager atau kepala bagian yang menggunakan dan membutuhkan sistem informasi akuntansi manajemen dan terlibat dalam pengambilan keputusan

Definisi Operasional Variabel

Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi (X1)

Efektivitas sistem informasi akuntansi merupakan suatu ukuran yang memberikan gambaran sejauh mana target dapat dicapai dari suatu kumpulan sumber daya yang diatur untuk mengumpulkan, memproses, dan menyimpan data elektronik, kemudian mengubahnya menjadi sebuah informasi yang berguna serta menyediakan laporan formal yang

dibutuhkan dengan baik secara kualitas maupun waktu. Model pengukuran efektivitas sistem informasi akuntansi (Aditya dan Suardikha, 2013) terdiri dari enam indikator, yaitu *system quality*, *information quality*, *service quality*, *information use*, *user satisfaction*, *netbenefit*.

Budaya Organisasi (Z1)

Variabel moderasi dalam penelitian ini adalah budaya organisasi. Budaya organisasi adalah sebuah tradisi yang dianut oleh seluruh anggota organisasi atau perusahaan yang digunakan sebagai konsep dalam menyusun strategi atau pengembangan organisasi yang dipimpin.

Insentif (Z2)

Novita (2011) menyebutkan bahwa semakin efektif sistem informasi akuntansi akan membuat kinerja semakin tinggi. Jadi dengan adanya insentif sebagai motivasi yang

mendorong kinerja karyawan menjadi lebih baik lagi, diharapkan dapat meningkatkan pengaruh efektivitas sistem informasi karyawan terhadap kinerja individual. Ini di rancang untuk memberikan rangsangan atau memotivasi karyawan berusaha

Kinerja Individual (Y)

Kinerja individu adalah tingkat keberhasilan seseorang dalam pencapaian tujuan organisasi. Menyediakan laporan keuangan yang relevan dan reliabel yang dapat digunakan sebagai informasi dan dasar untuk pengambilan keputusan adalah upaya peningkatan kinerja individual dalam sudut pandang akuntansi. Terdapat lima indikator yang menjadi alat ukur kinerja individual (Andhika,2007),yaitu kuantitas kerja (*quantity*), kualitas kerja (*quality*), ketepatan waktu (*timeliness*), pengawasan supervisor (*need for supervisor*), pengaruh rekan kerja (*interpersonal impact*).

Uji Hipotesis

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji analisis koefisien regresi menggunakan uji Moderating Regression Analysis (MRA) yang merupakan analisis yang menggunakan pendekatan analitik yang mempertahankan integritas sampel dan memberikan dasar untuk mengontrol pengaruh variable moderator (Ghozali, 2016). Persamaan statistik yang digunakan adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2Z_1 + b_3 (X_1 Z_1) + e$$

$$Y = a + b_1X_1 + b_2Z_2 + b_3 (X_1 Z_2) + e$$

Uji F

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah model yang digunakan layak untuk memprediksi variabel Y. Jika nilai signifikan yang di dapat < 0,05 maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksikan variabel dependen yang menandakan bahwa variabel – variabel independen secara bersama – sama berpengaruh terhadap variabel dependen (Ghozali, 2013). Adapun prosedur pengujiannya adalah setelah

melakukan perhitungan terhadap F_{hitung} , kemudian membandingkan nilai F_{tabel} . Kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

1. Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan tingkat signifikan $< 0,05$ maka H_0 ditolak.
2. Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan tingkat signifikan $> 0,05$ maka H_0 diterima.

Uji T

Uji statistic t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen.

Artinya apakah suatu variabel independen bukan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen Ghozali (2013).

Pengujian dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikan 0.05 ($\alpha = 5\%$).

1. Jika nilai signifikansi kurang atau sama dengan 0.05 maka hipotesis diterima yang berarti secara *partial* variabel

berpengaruh terhadap kinerja individual.

2. Jika nilai signifikansi kurang atau sama dengan 0.05 maka hipotesis ditolak yang berarti secara *partial* variabel tidak berpengaruh terhadap kinerja individual.

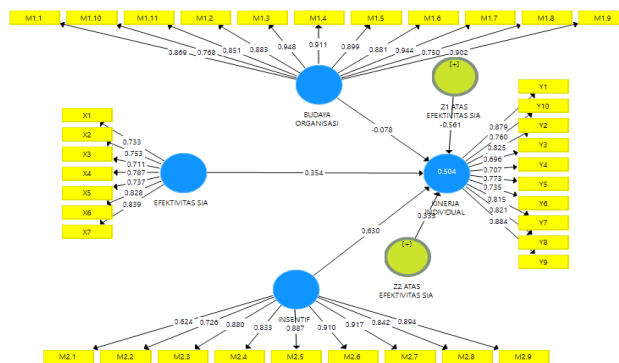
Uji Determinasi (Adjusted R Square)

Ghozali (2016) menjelaskan bahwa koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel – variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai R^2 mendekati satu berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen koefisien determinasi (R^2) untuk mengukur kemampuan model dalam memvariasi variabel dependen. Nilai koefisien yang kecil

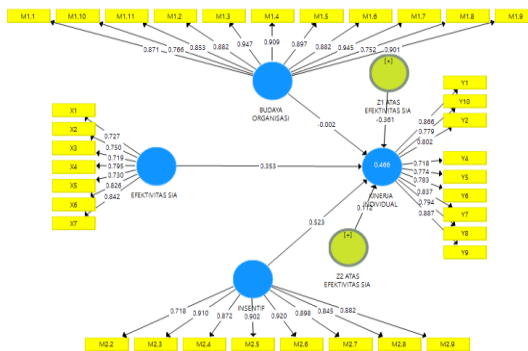
mendandakan kemampuan variabel – variabel indenpenden sangat terbatas. Apabila nilai koefisiensi determinasi mendekati angka satu menunjukkan bahwa variabel indenpenden

memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen (Ghozali, 2013).

**HASIL DAN PEMBAHASAN
Evaluasi Outer Model**



Sumber : Hasil olah data melalui *PLS ver. 2020*



Sumber : Hasil olah data melalui *PLS ver. 2020*

Berdasarkan sajian data dalam tabel 4.3 di atas, diketahui bahwa masing-masing indikator variabel penelitian banyak yang memiliki nilai *outer loading* > 0,700. Namun, terlihat

masih terdapat beberapa indikator yang memiliki nilai *outer loading* < 0,7. Menurut Ghozali (2015), nilai *outer loading* antara 0,5 – 0,6 sudah dianggap cukup untuk memenuhi

syarat convergent validity. Dalam buku Machfud dan Dwi (2013) dijelaskan bahwa dalam beberapa kasus, syarat loading di atas 0,70 sering tidak terpenuhi khususnya untuk kuesioner yang baru dikembangkan. Oleh karena itu, loading antara 0,40-0,70 harus tetap dipertimbangkan untuk dipertahankan. Selanjutnya dijelaskan pula bahwa, indikator dengan loading < 0,40 dihapus dari model. Penghapusan indikator

dengan loading antara 0,40-0,70 dilakukan apabila indikator tersebut dapat meningkatkan AVE dan *composite reliability* diatas nilai batasannya. Nilai batasan untuk AVE 0,50 dan *composite reliability* adalah 0,50. Data di atas menunjukkan indikator - indikator dinyatakan layak atau valid untuk digunakan penelitian dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Variabel	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>
Kinerja Individual	0,650
Efektivitas SIA	0,595
Budaya Organisasi	0,766
Insentif	0,758
Z1 atas Efektivitas SIA	1,000
Z2 atas Efektivitas SIA	1,000

Berdasarkan sajian data dalam tabel 4.4 di atas, diketahui bahwa nilai AVE setiap variabel > 0,5. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa setiap variabel Efektivitas SIA (X), Budaya Organisasi (Z1), Insentif (Z2), dan Kinerja Individual (Y) telah memiliki *discriminant validity* yang

baik, Nilai AVE minimum untuk menyatakan bahwa keandalan telah tercapai adalah sebesar 0,50. Nilai AVE dibawah 0,50 menunjukkan bahwa indikator memiliki rata-rata tingkat eror yang lebih tinggi (Wijayanto, 2008).

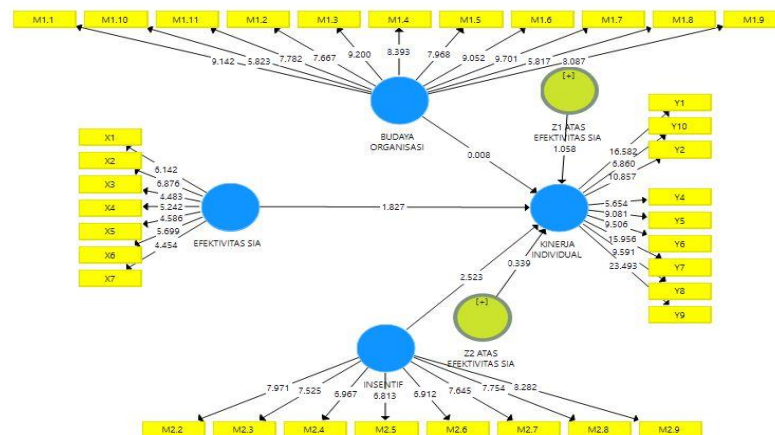
Uji Reliabilitas Data

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
Kinerja Individual	0,932	0,943
Efektivitas SIA	0,887	0,911
Budaya Organisasi	0,969	0,973
Insentif	0,954	0,961
Z1 atas Efektivitas SIA	1,000	1,000
Z2 atas Efektivitas SIA	1,000	1,000

Sumber: data PLS, 2020

Berdasarkan sajian data pada tabel 4.5 di atas, dapat diketahui bahwa nilai *composite reliability* dan nilai *cronbach,s alpha* semua variabel penelitian > 0,6. Hasil ini menunjukkan bahwa masing-masing variabel telah memenuhi *composite realibility* dan *cronbach's alpha*.

Dengan demikian hasil ini dapat menunjukkan bahwa masing-masing variabel penelitian telah memenuhi persyaratan, sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi.



Sumber : Hasil olah data melalui PLS ver. 2020

Pada penelitian ini akan dijelaskan mengenai hasil uji *goodness of fit* dan uji hipotesis. *Evaluasi path coefficient* atau uji hipotesis digunakan untuk menunjukkan seberapa kuat efek atau

pengaruh variabel independen kepada variabel dependen. Sedangkan *coefficient determination (R-Square)* digunakan untuk mengukur seberapa

banyak variabel endogen dipengaruhi oleh variabel lainnya.

Hasil Pengujian Hipotesis

Uji Goodness of Fit

Kinerja Individual (Y)	
<i>R Square</i>	0,466
<i>Adjusted R Square</i>	0,371

Sumber: data PLS, 2020.

Berdasarkan pada tabel 4.7 nilai *R-square* 0,466 dan nilai *Adjusted R Square* 0,371, ini menunjukkan bahwa variabel Efektivitas SIA (X), Budaya Organisasi (Z1), dan Insentif (Z2) sebesar 37,1 %, dan sisanya sebesar 62,9% diterangkan oleh konstruk lainnya diluar yang diteliti dalam penelitian ini. Chin menyebutkan hasil R^2 sebesar 0,67 ke atas untuk variabel laten endogen dalam model struktural mengindikasikan pengaruh variabel eksogen (yang

mempengaruhi) terhadap variabel endogen (yang dipengaruhi) termasuk dalam kategori baik. Sedangkan jika hasilnya sebesar 0,33 – 0,67 maka termasuk dalam kategori sedang, dan jika hasilnya sebesar 0,19 – 0,33 maka termasuk dalam kategori lemah. Dengan demikian, dari hasil tersebut maka model penelitian ini dapat dinyatakan telah memiliki *goodness of fit* yang baik dengan kategori tinggi (0,371).

Hasil Path Coefficients

Variabel	Original sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Z1 -> Y	-0,002	-0,034	0,236	0,008	0,993
X -> Y	0,353	0,393	1,923	1,827	0,068

Z2 -> Y	0,523	0,544	0,207	2,523	0,012
Z1 atas Efektivitas SIA -> Y	-0,361	-0,386	0,341	1,058	0,291
Z2 atas Efektivitas SIA -> Y	0,112	0,140	0,331	0,339	0,735

Sumber: data PLS, 2020.

Dari tabel statistik *path coefficients* diatas, yang mana menyajikan hasil pengujian baik yang sifatnya pengujian langsung (direct). Dengan signifikansi dibawah 5% dan nilai t-tabel sebesar 2,032, maka hipotesis yang diajukan:

1. Hasil pengujian H₁ dapat dilihat dari nilai t-statistik 0,008 < 2,032 dengan tingkat signifikansi dibawah (0,993 > 0,05), yang berarti budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja individual.
2. Hasil pengujian H₂ dapat dilihat dari nilai t-statistik 1,827 > 2,032 dengan tingkat signifikansi dibawah (0,068 > 0,05), yang berarti efektivitas sistem informasi akuntansi tidak berpengaruh terhadap kinerja individual.
3. Hasil pengujian H₃ dapat dilihat dari nilai t-statistik 2,523 > 2,032 dengan tingkat signifikansi dibawah (0,012 < 0,05), yang berarti insentif berpengaruh terhadap kinerja individual.
4. Hasil pengujian H₄ dapat dilihat dari nilai t-statistik 1,058 < 2,032 dengan tingkat signifikansi dibawah (0,291 > 0,05), yang berarti budaya organisasi atas efektivitas sia tidak memperkuat / memperlemah kinerja karyawan.
5. Hasil pengujian H₁ dapat dilihat dari nilai t-statistik 0,339 < 2,032 dengan tingkat signifikansi dibawah (0,735 > 0,05), yang berarti insentif

atas efektivitas sia tidak memperkuat / memperlemah kinerja karyawan.

PEMBAHASAN

Pengaruh Efektivitas SIA Terhadap Kinerja Individual

Berdasarkan hasil analisis *path coefficients*, menunjukkan bahwa Efektivitas sistem informasi akuntansi tidak berpengaruh terhadap kinerja individual. Hasil penelitian ini berbanding terbalik dengan penelitian Seftianti (2019) yang menyatakan bahwa efektivitas sia berpengaruh signifikan terhadap kinerja individual. Dari hasil penelitian diketahui bahwa karyawan perbankan BUMN di Bandar Lampung tidak dapat menikmati keuntungan dari adanya penerapan efektivitas sistem informasi akuntansi. Sistem informasi akuntansi yang diterapkan secara benar dan tepat dapat membantu dan mempermudah pekerjaan, sehingga menghasilkan kualitas dan kuantitas kinerja yang tinggi. Selain itu, kesesuaian antara sistem informasi akuntansi dengan tugas, kebutuhan, dan kemampuan karyawan sangat diperlukan, karena kesesuaian

tersebut ditujukan agar karyawan yang menggunakan sistem informasi tidak mengalami kesulitan yang berakibat pada hasil output karyawan (Rizaldi, 2015).

Menurut Romney (2011) menyatakan bahwa penerapan teknologi sistem informasi akuntansi di perusahaan dapat memberi nilai tambah (*value added*) bagi pengguna dalam bentuk penyediaan berbagai informasi keuangan untuk kegiatan perencanaan, pengendalian dan pengambilan keputusan perusahaan, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja perusahaan secara keseluruhan (kinerja keuangan dan non keuangan).

Pengaruh Efektivitas SIA Terhadap Kinerja individual dengan budaya organisasi sebagai variabel moderasi

Berdasarkan hasil analisis *path coefficients*, menunjukkan bahwa Budaya organisasi sebagai variabel moderasi tidak dapat memperkuat / memperlemah efektivitas sia terhadap kinerja individual. Hasil penelitian ini berbanding terbalik dengan penelitian

Seftianti (2019) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap efektivitas SIA pada kinerja individual, Budaya organisasi yang dibangun oleh perbankan BUMN di Bandar Lampung tidak memadai dalam setiap operasional perusahaan, secara konsep suatu perusahaan untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai karyawan harus memiliki kesadaran akan budaya organisasi yang terdapat di dalam perusahaan. Apabila karyawan telah memahami budaya organisasi yang ada di lingkungan kerjanya dapat dipastikan kinerja yang dilakukan karyawan dapat mencapai tujuan perusahaan. diantaranya struktur organisasi yang mempunyai unit kerja yang setiap garis melakukan evaluasi terkait pelaksanaan pada masing-masing unit kerja dan memeriksa kesesuaian antara standar yang berlaku di perusahaan. Selain itu, terdapat pula kebijakan dalam setiap unit kerja yang secara tidak langsung karyawan perbankan BUMN di bandar lampung melaksanakan budaya organisasi.

Hasil penelitian Shahzab, et al., (2012), menyatakan budaya organisasi dapat memengaruhi kinerja karyawan. Aripin, et al (2013), Awadh and Alyahya (2013), Adewale and Adeniji (2013), yang menganalisis pengaruh budaya organisasi pada kinerja individu membuktikan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif pada kinerja individual. Bertolak belakang dengan hasil penelitian tersebut, Sugiartini dan Dharmadiaksa (2016) menyatakan bahwa budaya organisasi tidak dapat memoderasi hubungan antara efektivitas teknologi sistem informasi akuntansi dengan kinerja individual.

Pengaruh Efektivitas SIA Terhadap Kinerja Individual dengan Insentif Sebagai Variabel Moderasi

Berdasarkan hasil analisis *path coefficients*, menunjukkan bahwa insentif sebagai variabel moderasi tidak dapat memperkuat / memperlemah efektivitas sia terhadap kinerja individual. hasil penelitian ini berbanding terbalik dengan penelitian Suaryana (2018) yang menyatakan

bahwa terdapat pengaruh insentif terhadap efektivitas SIA pada kinerja individual. Insentif dapat dikatakan sebagai sarana motivasi yang mendorong para pegawai untuk bekerja dengan kemampuan yang optimal, yang dimaksudkan sebagai pendapatan ekstra di luar gaji atau upah yang telah ditentukan. Jadi dengan kata lain dengan adanya insentif maka kinerja karyawan akan menjadi lebih baik dan tingkat produktivitas semakin tinggi

Bagi karyawan perbankan BUMN di bandar lampung pemberian insentif merupakan salah satu motivasi mereka untuk bekerja, pemberian gaji yang tepat waktu dan adil sesuai dengan prestasi menjadi pembangkit semangat bagi karyawan dalam menyelesaikan setiap pekerjaan. Semakin tinggi insentif yang diberikan, maka potensi terjadinya kinerja karyawan akan meningkat, dan sebaliknya jika insentif yang diberikan rendah, maka potensi terjadinya kinerja karyawan akan menurun.

Kegagalan insentif karyawan dalam memoderasi pengaruh penggunaan teknologi informasi terhadap kinerja individual diduga karena insentif karyawan yang diberikan di perusahaan perbankan BUMN di bandar lampung masih terbilang belum memenuhi kebutuhan minimal karyawan dan kesesuaian antara insentif yang diberikan dengan beban kerja karyawan masih terbilang belum seimbang. berbanding lurus dengan hasil penelitian, fatmayoni dan yadynyana (2016) menyatakan bahwa insentif tidak dapat memoderasi hubungan antara efektivitas sistem informasi akuntansi dengan kinerja individual.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan secara empiris pengaruh efektivitas sistem informasi akuntansi terhadap kinerja individual dengan budaya organisasi dan insentif sebagai variabel pemoderasi. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah perbankan BUMN di Kota Bandar Lampung. Metode pengumpulan data menggunakan

angket atau kuesioner dengan 36 responden. Pada penelitian ini alat analisis yang digunakan adalah *SmartPLS*. Berdasarkan hasil dari penelitian yang dijelaskan dalam bab sebelumnya, maka kesimpulan yang di dapat adalah sebagai berikut :

- a. Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi tidak berpengaruh terhadap kinerja individual pada Perbankan BUMN di Kota Bandar Lampung.
- b. Budaya Organisasi tidak dapat memoderasi efektivitas sistem informasi akuntansi terhadap kinerja individual pada Perbankan BUMN di Kota Bandar Lampung.
- c. Insentif tidak dapat memoderasi efektivitas sistem informasi akuntansi terhadap kinerja individual pada Perbankan BUMN di Kota Bandar Lampung.

Saran

Berdasarkan keterbatasan yang ditemukan, maka peneliti mengharapkan saran-saran berikut ini dapat melengkapi penelitian selanjutnya :

- a. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan penelitian dengan menambahkan variabel lain yang dapat berpengaruh terhadap kinerja individual.
- b. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan penelitian dengan efektivitas sistem informasi akuntansi dengan lebih baik lagi.
- c. Penelitian selanjutnya sebaiknya dilakukan seluruh pegawai yang ada pada perbankan baik BUMN, BUMS ataupun BUMD agar hasilnya bisa maksimal mewakili Perusahaan tersebut, dan diharapkan menambah beberapa bank lain agar penelitian tidak hanya mewakili dua bank saja, dengan demikian sampel akan lebih banyak sehingga akan diperoleh data yang valid dan kesimpulan dapat digeneralisasikan.

Keterbatasan penelitian

Penelitian ini memiliki keterbatasan yang dapat di jadikan acuan untuk penelitian selanjutnya agar diperoleh hasil yang lebih baik. Adapun keterbatasan-keterbatasan yang terdapat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Kurangnya pemahaman dari responden terhadap pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner dan sikap keseriusan dalam menjawab pertanyaan yang disediakan.
- b. Adanya perbedaan pemahaman dari responden terhadap indikator-indikator pertanyaan kuesioner.
- c. Sedikitnya sumber referensi untuk Variabel Kinerja individual, Eektivitas SIA, dan Variabel Moderasi Budaya Organisasi dan Insentif, serta sulitnya menentukan landasan teori di dalam penelitian ini.

Daftar Pustaka

Aditya,Puja Pratama. dan Suardikha,
I Md. Sadha. 2013.
Keahlian Pemakai

Komputer dan
Kenyamanan Fisik
Memoderasi Pengaruh
Efektivitas Sistem
Informasi Akuntansi
Terhadap Kinerja
Karyawan di PT. Bank
Sinar Harapan Bali
Denpasar. *E-Jurnal
Akuntansi Universitas
Udayana. Bali*
Al-hiyari, Ahmad. 2013. *Factors that
Affect Accounting
Information System
Implementation and
Accounting Information
Quality: A Survey in
University Utara
Malaysia. American
Journal of Economics
2013.*
Andhika, Wisnu. 2007. Pengaruh
Persepsi Karyawan
tentang Implementasi
Sistem Informasi
Akuntansi Berbasis
Komputer terhadap
Kinerja. *Skripsi pada
Universitas Brawijaya*
Anggiriawan, Putu Budi. 2015.
Pengaruh Gaya

- Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi dengan Penerapan Good Governance Sebagai Variabel Moderasi. Tesis. Universitas Udayana.
- Aripin Ubud, S., Margono, S., Djumahir. 2013. *Implication of Organizational Culture and Leadership Style the Effects on Job Satisfaction and Organizational Performance of Police Sector in Bandung, Cimahi, Garut- West Java. Journal of Business and Management*
- Awadh, A.M., Saad, A.M. 2013. *Impact of Organizational Culture on Employee Performance. Journal International Review of Management and Business Research.*
- Bayu Diatmika, I Wayan, Irianto, Gugus, Baridwan, Zaki. 2016. *Determinants of Behavior Information Systems Based Information Technology Acceptance. Imperial Journal of Interdisciplinary Research (IJIR)*
- Budi Anggiriawan, Putu, Wirakusuma, Made Gede. 2015. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi Dengan Penerapan Good Governance Sebagai Variabel Moderasi. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*
- Denison, Daniel R. 1990. *Corporate Culture and Organizational Effectiveness.* New York: John Wiley and Sons.
- Ghozali, Imam. 2016. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IMB

- SPSS23. Edisi
Kedelapan. Semarang:
Badan Penerbit
Universitas
Diponegoro.
- Hanna Lestari, Andi Rahadian
Wijaya, Subayo. 2013.
Pengukuran Budaya
Organisasi Pada Industri
Minuman di Jawa
Tengah Untuk
Meningkatkan Daya
Saing di Era Global,
Jurnal Teknik
Universitas Wahid
Hasyim Semarang
- Hariani, D., Purbandari, T., dan
Mujilan, A. 2013.
Dukungan Manajerial dan
Budaya Organisasi
untuk Menuju
Efektivitas Sistem
Informasi.
JRMA|Jurnal Riset
Manajemen dan
Akuntansi
- Indriantoro, N. dan Supomo, B.
2013. Metodologi
Penelitian Bisnis.
Yogyakarta: BPF.
- Kharuddin, S., Nassir, M.A., and
M.Z. Ashhari. 2010.
*Information System and
Firms' Performance: The
Case of Malaysian Small
Medium
Enterprises. International
business research*
- Kouser, R., Awan, Shahzad, F., and
A., Rana, G. 2011. *Firm
Size, Leveragee and
Profitability: Overriding
Impact of Accounting
Information System.
Journal of Management
and Business Review*
- Marlinawati, Ni Made Ayu, dan
Suaryana, Gusti Ngurah
Agung. 2013. Pengaruh
Penggunaan Teknologi
Informasi, Efektivitas
Sistem Informasi
Akuntansi, Kepercayaan
Atas Sistem Informasi
Akuntansi, dan
Kesesuaian Tugas pada
Kinerja Karyawan
Lembaga Perkreditan
Desa di Kabupaten
Badung. *E- Jurnal*

Akuntansi. Universitas
Udayana

Marlita, Ni Made Puji Astuti, dan
Dharmadiaksa, Ida
Bagus. 2014. Pengaruh
Efektivitas Penerapan
Sistem Informasi
Akuntansi, Pemanfaatan
dan Kesesuaian Tugas
pada Kinerja Karyawan.
E-Jurnal Akuntansi.
Universitas Udayana

Mercika, Ni Luh Dewi Tresna, Jati, I
Ketut. 2015. Kemudahan
Penggunaan
Sistem Sebagai Moderasi
Pengaruh Efektivitas Sistem
Informasi
Akuntansi pada Kinerja.
E-Jurnal Akuntansi.
Universitas Udayana