

SKRIPSI

PENGARUH EFEKTIVITAS SISTEM INFORMASI AKUNTANSI DAN PENGUNAAN TEKNOLOGI INFORMASI TERHADAP KINERJA INDIVIDUAL DENGAN INSENTIF KARYAWAN SEBAGAI PEMODERASI PADA BANK SYARIAH DI PEKANBARU

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi (S1) Pada Fakultas Ekonomi Jurusan Akuntansi
Universitas Islam Riau
Pekanbaru*



NAMA : Mella Victoria

NPM : 155310596

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PEKANBARU
2020**



UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS EKONOMI

الْجَامِعَةُ الْإِسْلَامِيَّةُ الرَّيْوِيَّةُ

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No. 113, Marpoyan, Pekanbaru, Riau, Indonesia - 28284
Telp. +62 761 674674 Fax. +62 761 674834 Email: fekon@uir.ac.id Website: www.uir.ac.id

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME

Ketua Program Studi Akuntansi S1 Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau Menerangkan bahwa mahasiswa dengan identitas berikut:

Nama : MELLAVICTORIA
NPM : 155310596
Program Studi : Akuntansi S1
Judul Skripsi : PENGARUH EFEKTIVITAS SISTEM INFORMASI AKUNTANSI DAN PENGGUNAAN TEKNOLOGI INFORMASI TERHADAP KINERJA INDIVIDUAL DENGAN INSENTIF KARYAWAN SEBAGAI PEMODERASI PADA BANK SYARIAH DI PEKANBARU

Dinyatakan sudah memenuhi syarat batas maksimal plagiasi Kurang dari 30 % yaitu 29 % pada setiap subbab naskah skripsi yang disusun dan telah masuk dalam *institution paper repository*, Surat Keterangan ini digunakan sebagai prasyarat untuk pengurusan surat keterangan bebas pustaka.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Pekanbaru, 9 September 2020
Ketua Program Studi Akuntansi


Siska, SE., M.Si., Ak., CA

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan :

1. Karya tulis, Skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar Akademik Sarjana, baik di Universitas Islam Riau maupun di Perguruan Tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan dan penilaian saya sendiri tanpa bantuan pihak manapun, kecuali arahan Tim Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dalam naskah dengan disebutkan nama pengarah dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi Akademik berupa pencabutan yang diperoleh karena karya tulis ini, serta sanksi lain sesuai dengan norma yang berlaku di Perguruan Tinggi ini.

Pekanbaru, 16 September 2020

Saya yang membuat pernyataan



Mella Victoria

**PENGARUH EFEKTIVITAS SISTEM INFORMASI AKUNTANSI DAN
PENGUNAAN TEKNOLOGI INFORMASI TERHADAP KINERJA
INDIVIDUAL DENGAN INSENTIF KARYAWAN SEBAGAI
PEMODERASI PADA BANK SYARIAH DI PEKANBARU**

Oleh :

MELLA VICTORIA
155310596

ABSTRAK

Teknologi informasi saat ini bukan menjadi tuntutan lagi bagi perusahaan atau organisasi melainkan sudah menjadi kebutuhan untuk menunjukkan kerja entitas dalam perusahaan atau organisasi. Peranan insentif diharapkan dapat meningkatkan dan merangsang ke disiplin kerja karyawan. Supaya dapat meningkatkan produktivitas dan prestasi kerja karyawan sehingga tujuan suatu perusahaan dapat diwujudkan. Penelitian ini dilakukan di Bank-Bank Syariah di Pekanbaru. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hasil uji pengaruh efektivitas sistem informasi akuntansi dan penggunaan teknologi informasi terhadap kinerja individual dengan insentif karyawan sebagai pemoderasi pada bank syariah di pekanbaru. Dengan responden pada penelitian ini berjumlah 56 orang. Hipotesis di uji dengan menggunakan analisis regresi berganda dan analisis regresi moderasi. Hasil analisis adalah tingkat efektivitas sistem informasi akuntansi dan penggunaan teknologi informasi berpengaruh positif terhadap kinerja individual. Insentif karyawan dapat memperkuat pengaruh efektivitas sistem informasi terhadap kinerja individual sedangkan Insentif karyawan tidak mampu memoderasi pengaruh penggunaan teknologi informasi terhadap kinerja individual.

Kata kunci : Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi, Penggunaan Teknologi Informasi, Insentif karyawan, Kinerja individual.

ABSTRACT

THE EFFECT OF THE EFFECTIVENESS OF ACCOUNTING INFORMATION SYSTEMS AND THE USE OF INFORMATION TECHNOLOGY ON INDIVIDUAL PERFORMANCE WITH EMPLOYEE INCENTIVES AS MODERATES OF SYARIAH BANK IN PEKANBARU

OLEH:

MELLA VICTORIA
155310596

ABSTRACT

Information technology is no longer a demand for companies or organizations but has become a need to demonstrate the work of the entity in the company or organization. The role of incentives is expected to increase and stimulate employee work discipline. In order to increase employee productivity and performance so that the goals of a company can be realized. This research was conducted at Islamic Banks in Pekanbaru. The purpose of this study is to determine the test results of the effect of the effectiveness of accounting information systems and the use of information technology on individual performance with employee incentives as moderation in Islamic banks in Pekanbaru. With respondents in this study amounted to 56 people. The hypothesis is tested using multiple regression analysis and moderated regression analysis. The results of the analysis show that the level of effectiveness of the accounting information system and the use of information technology has a positive effect on individual performance. Employee incentives can strengthen the effect of information system effectiveness on individual performance, while employee incentives are unable to moderate the effect of the use of information technology on individual performance.

Keywords: Effectiveness of Accounting Information Systems, Use of Information Technology, Employee Incentives, Individual Performance.

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarokatuh..

Syukur Alhamdulillah penulis ucapkan Kehadiran ALLAH SWT, yang telah Memberikan Segalah nikmat dan Karunianya Sehingga Penulis Dapat Menyelesaikan Skripsi Dengan Judul “Pengaruh Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi dan Penggunaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Individual dengan Insentif Karyawan Sebagai Pemoderasi Pada Bank Syariah di Pekanbaru” Shalawat Dan Beiring Salam Senantiasa Juaga Terlimpahkan Kepada Junjungan Nabi Muhammad SAW

Penulis Skripsi Ini Dilakukan dalam Rangka untuk mencapai gelar Sarjana Akuntansi Pada fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau. Penulis Menyadari Bahwa Skripsi Ini Memiliki banyak kekurangan baik dari segi tata bahsa, teknik penulisan maupun dari segi bentuk ilmiah, Tetapi penulis tetap berusaha semaksimal mungkin untuk dapat menyelesaikanya

Dalam penyusunan skripsi ini penulis mendapatkan bimbingan dan pengarahah dari berbagai pihak baik secara langsung maupun tidak langsung dari persiapan penelitian sampai dengan penyelesaian skripsi ini. Dengan demikian pada kesempatan ini penulis dengan tulus dan ikhlas ingin mengucapkan tkasih banyak yang sedalam-daamnya kepada :

1. **Prof Dr. H. Syafrinaldi,SH.,CL** selaku rektor Universitas Islam Riau.
2. **Bapak Dr. Firdaus Ar SE.,MSi, Ak., CA** Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau

- 3 **Ibu Hj.Siska, SE.M.Si, Ak, CA** selaku Ketua jurusan Akuntansi S1 Fakultas Ekonomi Universitas Eny Islam Riau
- 4 **Ibu Hj.Siska, SE.M.Si, Ak, CA** selaku dosen pembimbing yang telah menyediakan waktu . tenaga dan pikiran dalam memberikan bantuan berupa bimbingan materi dan pengarahan yang berharga bagi penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
- 5 **Seluruh Bapak dan ibu dosen selaku staf pengajar pada fakultas ekonomi** Universitas Islam Riau yang telah membimbing dan ilmu perkuliahnya
6. Seluruh **Karyawan Bank Syariah di Pekanbaru** yang telah membantu penulis dalam memberikan data dan informasi untuk menyelesaikan skripsi ini.
7. **Orang Tuaku Tercinta Ayahanda Bakri Dan Ibunda ermiwati** , Buat abng Aku Beni Satiawan . Meldi Riwanto SE. Randi syafianda ST. Kakak Wenti Siska Elesteri Spd. Anda Harianto S ag. Adek Mella Victoria Dan Engga Tirta Mulia. Yang selalu mendoakan saya . dan nasehat dan moril hingga penulis menyelesaikan skripsi ini .I love you .
8. **terima kasih kwan untuk lokal D.** yang menjadi sobat saya dari semester satu sampai sekarang. Dan juga angkatan 15 akuntansi . yang tidak bisa di sebutkan satu persatu. Terima kasih.
9. **terima kasih untuk teman smk saya .sandi saputra** . presia ningrum . haris kurniawan . izil fahmi. Dani febrian . pramono. Haris kurniawan . sobat terbaik .terima kasih.

10. Terima kasih kepada teman dekat atau sahabat saya Fitriah Devisa SE, Lina Natolita SE, Winda Sri Lestari SE, Sri Banun SE, Halimatun Saddiyah SE, Della SE, Lastri SE, Leli SE, Sulis Tianingshi SE, Tika yahfitri SE, Vivi Damayanti SE, ilham saputra, yunus lawoe, riri alpitro, Arfendi Harahap SH, Yusdi saputra, M Ridwan, Roni Kusuma, dan untuk Anak-anak kos berbagi terima kasih buat dukungan ya semua.
- 11 **semua pihak yang tidak bisa saya sebutkan Satu persatu** juga yang juga memberikan kontribusi hingga penyelesaian skripsi ini. Terima kasih

Akhir kata semoga ALLAH SWT Membalas segala kebaikan semua pihak yang telah membantu penulis dan mohon Maaf bila masih banyak terdapat kekurangan dalam skripsi ini. Semoga skripsi ini membawa manfaat bagi kita semua.

Wassalamualaikum wr. Wb

Pekanbaru, 18 September 2020

Penulis

MELLA VICTORIA

DAFTAR ISI

ABSTRAK.....	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL.....	vii
DAFTAR GAMBAR.....	viii
BAB I : PENDAHULUAN	
1.1 Latar belakang masalah.....	1
1.2 Perumusan masalah.....	7
1.3 tujuan dan manfaat masalah penelitian.....	8
1.4 Sistematika penulisan.....	9
BAB II : TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS	
2.1Telaah pustaka.....	11
2.1.1 Pengertian SIA.....	11
2.1.2 Pengertian teknologi informasi.....	17
2.1.3 Kinerja individual.....	20
2.1.4 Insentif karyawan.....	24
2.1.5 Pengaruh Efektifitas SIA terhadap kinerja individual.....	27
2.1.6 Pengaruh teknologi informasi terhadap kinerja individual...29	
2.1.7 Penelitian terdahulu.....	30
2.1.8 model penelitian.....	32
2.2 Hipotesis penelitian.....	32

BAB III : METODE PENELITIAN

3.1 Tempat atau waktu penelitian.....	34
3.2 Defenisi operasional dan pengukuran variabel.....	34
3.3 Populasi dan sampel.....	37
3.4 Jenis dan sumber data.....	38
3.5 Uji kualitas data.....	38
3.6 Teknik Pengumpulan data.....	38
3.7 Statistik Deskriptive.....	38
3.8 Uji asumsi Klasik.....	39
3.9 Instrumen penelitian.....	41
3.10 Teknis analisis data.....	42
3.11 Uji kepotesis.....	44
3.12 Koefisien Determinasi.....	46

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran umum Objek Penelitian.....	47
4.2 Hasil Penelitian.....	48
4.3 Pembahasan hasil penelitian.....	70

BAB V : PENUTUP DAN SARAN

5.1 Kesimpulan.....	78
5.2 Saran.....	79

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
Tabel II.1 Penelitian Terdahulu.....	30
Tabel II.2 Nama bank syariah di pekanbaru yang dijadikan populasi penelitain .	37
Tabel IV.1 Jumlah sampel dan tingkat pengembalian sampel.....	55
Tabel.IV.2 Karakteristik Respon pada Bank syariah di Pekanbaru.....	56
Tabel IV.3 Descriptive Statistik.....	57
Tabel IV.4 Hasil Uji Validitas Data.....	58
Tabel IV.5 Hasil Uji Reabilitas.....	59
Tabel IV.6 Uji Multikolinieritas Regresi 1.....	62
Tabel IV.7 Uji Multikolinieritas Regresi.....	62
Tabel IV.8 Uji Mutikolinieritas.....	64
Tabel IV.9 Coefficients.....	66
Tabel IV.10 Hasil Uji Partial (Uji t).....	68
Tabel IV.11 ANOVA.....	69
Tabel IV.ANOVA.....	70
Tabel IV. Modal Summary.....	70

DAFTAR GAMBAR

Gambar	HALAMAN
Gambar II.1 Model Penelitian.....	32
Gambar IV.1 Sruktur Organisasi.....	49
Gambar IV.2 Uji Normalitas.....	60
Gambar IV.3 Uji Heteroskedastisitas.....	63



BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang masalah

Berkembang dan majunya teknologi yang pesat akhir-akhir ini serta berkembangnya sistem informasi yang berbasis teknologi menyebabkan tidak hanya membawa pengaruh pada pengelolaan suatu perusahaan, tetapi juga telah memberikan pengaruh yang signifikan pada sistem informasi akuntansi organisasi bisnis. Perkembangan yang telah terjadi menunjukkan bahwa teknologi informasi saat ini bukan menjadi tuntutan lagi bagi perusahaan atau organisasi, melainkan sudah menjadi kebutuhan untuk menunjukkan kerja entitas perusahaan atau organisasi tersebut.

Sistem informasi akuntansi dan teknologi informasi merupakan hal fundamental yang dimiliki untuk melakukan kegiatan operasional suatu organisasi atau perusahaan. Pada masa sekarang ini banyak sekali perusahaan-perusahaan besar yang berlomba-lomba untuk melakukan persaingan dengan meningkatkan hal-hal yang merupakan peluang untuk memajukan perusahaan baik dari dalam perusahaan maupun dari luar perusahaan. Dalam meningkatkan dan memajukan kualitas perusahaan sangat tidak dipungkiri bahwa hal yang dapat memajukan perusahaan adalah karyawan yang kompetitif dalam melaksanakan tanggung jawab.

Penerapan teknologi sistem informasi akuntansi pada perusahaan atau organisasi perlu di perhitungkan dari segi efisiensi maupun keefektifan, dan pemanfaatan pemakaian teknologi. Untuk mengetahui seberapa besarnya sistem

yang digunakan telah memberi manfaat pada organisasi maka dari itu diperlukan evaluasi yang mampu menggambarkan berhasil atau tidaknya sistem tersebut. evaluasi yang dilakukan pada teknologi informasi yang digunakan suatu perusahaan dimulai dari pemakai itu sendiri. Karena pemakai dianggap dapat memberi informasi terkait teknologi informasi yang diperlukan dan sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan.

Suatu sistem informasi dikatakan berkualitas jika informasi tersebut memiliki keandalan dalam hal relevansi, akurasi, ketepatan waktu dan reabilitas data. Untuk mendapatkan informasi yang benar-benar berkualitas maka komputerisasi merupakan alternatif yang dapat di implementasikan. Keunggulan penggunaan sistem informasi akuntansi yang berbasis komputer antara lain : dapat memproses sejumlah transaksi dengan cepat dan terintegrasi, dapat menyimpan dan mengambil data dalam jumlah yang besar, dapat mengurangi kesalahan matematis dan ketidaktepatan, menghasilkan laporan dengan tepat waktu dalam berbagai bentuk, serta dapat mejadikan alat bantu pengambilan keputusan.

Sumber daya manusia merupakan faktor yang paling penting untuk suatu perusahaan untuk mencapai tujuan. Perusahaan harus menyadari bahwa sumber daya manusia dapat memberikan keunggulan bersaing karena kinerja perusahaan dipengaruhi oleh kinerja individual. Semakin produktif kinerja individual maka semakin produktif pula kinerja perusahaan dan sebaliknya. Menurut Ambara Dita (2016) kinerja diartikan sebagai kuatitas dan kuantitas dari hasil kerja yang telah dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya.

Kinerja individual mengacu pada standar kerja yang telah ditetapkan oleh organisasi. Kinerja organisasi secara keseluruhan dapat ditingkatkan melalui kinerja individual yang tinggi. Kinerja individual berhubungan erat dengan tingkat imbalan dan kepuasan kerja yang dipengaruhi oleh keterampilan, kemampuan, dan sifat-sifat individual itu sendiri. Efektif sumber akurat informasi yang dihasilkan dari penggunaan teknologi informasi maka akan jauh lebih memudahkan kinerja karyawan, dan kinerja karyawan tentu akan lebih efektif.

Faktor yang dapat meningkatkan produktivitas kerja di perusahaan baik itu pengguna teknologi informasinya salah satunya memberikan insentif kepada karyawan. Fatmayoni (2017) mengemukakan bahwa sistem insentif mampu merangsang para karyawan dalam mencapai tujuan organisasi atau meningkatkan produktivitas karyawan dengan cara mengadopsi berbagai metode insentif yang diaplikasikan kedalam perusahaan sesuai kebutuhan perusahaan. Melalui pemberian *reward* tenaga kerja akan merasa dihargai oleh organisasi dan berperan penting dalam pengembangan karir.

Bank syariah merupakan Bank yang menjalankan kegiatan usahanya berdasarkan prinsip syariah dan menurut jenisnya terdiri atas Bank pembiayaan rakyat syariah. Bank umum syariah adalah Bank syariah yang dalam kegiatannya memberikan jasa dalam lalu lintas pembayaran. Bank syariah lahir di tahun 1983 pemerintah indonesia pernah berencana menerapkan “sistem bagi hasil” dalam ber kreditan yang merupakan konsep dari perbankan syariah di indonesia. pada tanggal 1991, bank syariah pertama di indonesia yaitu bank Muamalat pun lahir.

Bank Syariah yang berdiri cukup lama dan merupakan yang maju tentu didukung oleh beberapa faktor-faktor salah satunya adalah mengenai sistem informasi akuntansi dan teknologi informasi. Karena dengan melakukan beberapa pekerjaan dibutuhkan alat untuk mempermudah dalam melakukan tugasnya, dengan sistem informasi akuntansi Bank syariah di Pekanbaru dapat meningkatkan kinerja dan memperkuat jaringan terhadap bank syariah di Pekanbaru.

Adapun fenomena penelitian ini dapat diketahui melalui wawancara dengan salah satu karyawan Bank Syariah Mandiri yang memiliki jabatan sebagai *head* operasional mengatakan bahwa teknologi sistem informasi akuntansi yang digunakan saat ini masih banyak terdapat banyak kekurangan dan juga kesalahan. kendala yang sering terjadi seperti human error yaitu kesalahan dalam menginputan tanggal jurnal dan juga jurnal yang dicatat tidak sesuai dengan klasifikasi akun yang sesuai. Faktor lainnya kadang juga terjadi yaitu jaringan yang lambat atau *servir down*, hal ini menyebabkan pengguna harus menunggu sampai jaringan normal kembali, sehingga pekerjaan tertunda.

Namun salah satu karyawan Bank Muamalah menjelaskan sistem informasi akuntansi tidak digunakan secara maksimal oleh pemakai teknologi sistem informasi sehingga menyebabkan kurangnya manfaat yang diberikan oleh teknologi sistem informasi tersebut dan mengurangi kinerja karyawan. dan karyawan yang bekerja sebagai teller menyatakan bahwa masih banyak karyawan yang merasa canggung dalam pengembangan teknologi sistem informasi berbasis computer, padahal itu penting dalam menyelesaikan tugas operasional perusahaan

sehari-hari. Selain itu, kurangnya pemahaman terhadap sistem yang diterapkan mengakibatkan keterlambatan dalam menyelesaikan laporan keuangan. Sehingga informasi yang dibutuhkan manajemen pada saat diperlukan tidak bisa segera di dapatkan dan berdampak pengambilan keputusan. Perusahaan hanya memberikan pelatihan sekedarnya, tidak secara bertahap sehingga mengakibatkan kurangnya pemahaman terhadap sistem informasi yang berdampak pada produktivitas kerjanya. Untuk meningkatkan kinerja Bank Syariah telah melaksanakan program insentif yang diharapkan bisa meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian Fatmayoni (2017) tentang pengaruh efektivitas sistem informasi pada kinerja individual dengan insentif karyawan sebagai pemoderasi. Penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat efektivitas sistem informasi akuntansi dan teknologi informasi mempengaruhi kinerja individual. Akan tetapi, insentif karyawan sebagai pemoderasi hanya mampu memoderasi pengaruh efektivitas sistem informasi akuntansi terhadap kinerja individual dan tidak mampu mempengaruhi penggunaan teknologi informasi terhadap kinerja individual. Yang menjadi perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu objek yang akan diteliti apakah hasil penelitian pada objek penelitian sebelumnya juga sama dengan objek yang akan diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan uraian di atas dan dari hasil penelitian sebelum yang tidak konsisten yang menyatakan bahwa Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja individual dan karyawan. Dengan menambahkan insentif karyawan sebagai Pemoderasi. Karena menurut Hani

Handoko (2010) mengemukakan bahwa insentif adalah perangsang yang ditawarkan kepada para karyawan untuk melaksanakan kerja sesuai atau lebih tinggi dari standar-standar yang telah diterapkan. Namun di sisi lain, terdapat juga penelitian yang menunjukkan penerapan Sistem informasi Akuntansi tidak dapat meningkatkan kinerja individual dan karyawan. Maka penulis ingin meneliti kembali dengan judul : **Pengaruh Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi dan Penggunaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Individual dengan Insentif Karyawan Sebagai Pemoderasi Pada Bank Syariah di Pekanbaru.**

Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

1.2 Rumusan masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka rumusan masalah yang dapat diambil adalah :

1. Apakah efektivitas sistem informasi akuntansi berpengaruh terhadap kinerja individual pada Bank Syariah di Pekanbaru.
2. Apakah efektivitas teknologi informasi berpengaruh terhadap kinerja individual pada Bank Syariah di Pekanbaru.
3. Apakah efektivitas sistem informasi akuntansi dan steknologi informasi terhadap kinerja individual pada Bank Syariah di Pekanbaru.
4. Apakah insentif karyawan dapat memperkuat/memperlemah pengaruh efektivitas sistem informasi akuntansi terhadap kinerja individual Bank Syariah di Pekanbaru.
5. Apakah insentif karyawan dapat memperkuat/memperlemah pengaruh penggunaan teknologi informasi terhadap kinerja individual pada Bank Syariah di Pekanbaru.
6. Apakah insentif karyawan dapat memperkuat/memperlemah pengaruh efektivitas sistem informasi akuntansi dan penggunaan teknologi informasi terhadap kinerja individual pada Bank Syariah di Pekanbaru.

1.3 Tujuan dan manfaat penelitian

Tujuan penelitian dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menguji pengaruh efektivitas sistem informasi akuntansi terhadap kinerja individual pada Bank Syariah di Pekanbaru.
2. Untuk menguji pengaruh penggunaan teknologi informasi terhadap kinerja individual pada Bank Syariah di Pekanbaru.
3. Untuk menguji pengaruh efektivitas sistem informasi akuntansi dan teknologi informasi terhadap kinerja individual pada Bank Syariah di Pekanbaru.
4. Untuk menguji apakah insentif karyawan dapat memperkuat/memperlemah pengaruh efektivitas sistem informasi akuntansi terhadap kinerja individual pada Bank Syariah di Pekanbaru.
5. Untuk menguji insentif karyawan dapat memperkuat/memperlemah pengaruh penggunaan teknologi informasi terhadap kinerja individual pada Bank Syariah di Pekanbaru.
6. Untuk menguji insentif karyawan dapat memperkuat/memperlemah pengaruh efektivitas sistem informasi akuntansi dan penggunaan teknologi informasi terhadap kinerja individual pada Bank Syariah di Pekanbaru.

Manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Bagi peneliti
Adanya penelitian ini penulis dapat memperoleh banyak pengetahuan mengenai efektivitas sistem informasi akuntansi, penggunaan

teknologi informasi pada kinerja individual dengan insentif karyawan sebagai pemoderasi pada Bank syariah Di Pekanbaru.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat membantu penerapan efektivitas sistem informasi akuntansi dan teknologi informasi serta membantu penyediaan informasi dengan cepat sesuai dengan kebutuhan manajer dalam pengambilan keputusan, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

3. Bagi peneliti lebih lanjut

Sebagai bahan informasi bagi peneliti yang melakukan penelitian berikutnya yang sejenis.

1.4 Sistematika penulisan

Ada pun sistematika penulisan ini dibagi menjadi beberapa bagian, dan masing-masing berisikan hal-hal berikut

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini akan diuraikan tentang latar belakang masalah perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika penulisan

BAB II : TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS

Bab ini menjelaskan secara teoritis mengenai teori-teori yang menjadi sumber terbentuknya suatu hipotesis, juga acuan untuk melakukan penelitian. Dalam bab ini akan dikemukakan tentang

landasan teori dan penelitian terdahulu, kerangka pemikiran serta hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan metode-metode dan variabel yang akan digunakan dalam penelitian. Dalam bab ini dikemukakan mengenai lokasi dan objek penelitian, penentuan populasi dan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, operasionalisasi dan pengukuran variabel serta teknik analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Bab ini memberikan gambaran umum tentang lokasi perusahaan yang terjadi sampel responden meliputi letak lokasi perusahaan dan aktivitas perusahaan.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini memaparkan hasil penelitian yang telah dilakukan, menguraikan, menganalisis dan mengevaluasi hasil penelitian.

BAB VI : PENUTUP

Bab ini merupakan penutup yang berisikan kesimpulan yang diambil dan saran yang dilakukan sehubungan dengan hasil penelitian.

BAB II

TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS

2.1 Telaah pustaka

2.1.1 Pengertian sistem informasi akuntansi

Sistem adalah sekumpulan komponen yang saling bekerjasama untuk mencapai tujuan tertentu. Sistem berfungsi menerima input (masukan), mengolah input, dan menghasilkan output (keluaran). Input dan output berasal dari luar sistem, atau berasal dari lingkungan sistem itu berada. Oleh karenanya sistem harus mampu berinteraksi dengan sekitarnya dan akan bertahan lama, begitu pulak sebaliknya. Sistem merupakan sejumlah komponen yang saling berhubungan dan bekerja sama dalam mencapai tujuan yang sama. Komponen atau subsistem penyusun dari suatu sistem berkaitan dan saling berkerja sama satu dengan yang lain. Suatu sistem mempunyai sasaran yang menjadi dasar tujuan dari sistem tersebut.

Menurut Mardi (2011 : 5)

Sistem adalah informasi adalah hasil proses atau hasil pengolahan data, meliputi hasil gabungan, analisis, penyimpulan, dan pengolahan sistem informasi terkomputerisasi.

Menurut Azhar Susanto (2013 : 22)

Sistem adalah kumpulan/group dari sub sistem/komponen apapun baik fisik atau pun non fisik yang saling berhubungan satu sama lain dan bekerja sama secara harmonis untuk mencapai satu tujuan tertentu.

Menurut Hamdi Agustin (2016/9) Sistem informasi adalah :

Aplikasi komputer untuk mendukung operasi dari suatu organisasi. Secara teknik sistem informasi dapat di definisikan sebagai sekumpulan komponen yang saling berhubungan, mengumpulkan, memproses, menyimpan dan mendistribusikan informasi untuk menunjang pengambilan keputusan.

American Intitute Of Certified Public Accounting (AICPA) dalam SofyanSafri (2011 : 3) mendefinisikan akuntansi :

Seni pencatatan, penggolongan, dan penghikhtisan dengan cara tertentu dan dalam ukuran moneter, transaksi, dan kejadian-kejadian yang umumnya bersifat keuangan dan termasuk menafsirkan hasil-hasilnya.

Sistem informasi akuntansi adalah kumpulan (integarsi) dari sub-sub sistem/komponen baik fisik maupun non fisik yang saling berhubungan dan bekerja sama satusama lain untuk menghasilkan sebuah informasi yang harus sesuai dan secara lengkap mendukung kebutuhan pemakai dalam mendukung proses bisnis dan tugas disajikan secara tepat waktu dan mudah dimengerti oleh para penggunanya (Novia : 2014). Sistem informasi akuntansi adalah sistem yang bertujuan untuk mengumpulkan dan memproses data serta melaporkan informasi yang berkaitan dengan transaksi keuangan (Dana dan Setiawati : 2011).

Pengertian sistem informasi akuntansi menurut Wijayanto (2001) dalam Mardi (2011 : 4) yaitu :

Sistem informasi akuntansi akuntansi adalah susunan berbagai dokumen, alat komunikasi, tenaga pelaksana, dan berbagai laporan yang di desain untuk mentransformasikan data keuangan menjadi informasi keuangan.

Menurut Tmbooks (2015 : 2) sistem informasi adalah :

Sistem informasi akuntansi adalah (SIA) adalah sistem bebrbasis komputer yang dirancang untuk mentransformasi data akuntansi menjadi informasi.

Berdasarkan pengertian dari para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa sistem informasi akuntansi (SIA) adalah sistem yang dirancang untuk melakukan kegiatan proses data dan pelaporan informasi baik dengan manual maupun secara terkomputerisasi tentang kegiatan yang berhubungan dengan keuangan.

a). Fungsi dan Sistem Informasi Akuntansi

Menurut Tata Sutabri (2012 : 83) fungsi utama Sistem Informasi Akuntansi adalah sebagai berikut:

- a. Melakukan pengumpulan serta penyimpanan data mengenai kegiatan ataupun transaksi.
- b. Melakukan pemrosesan data jadi informasi yang bisa dipakai untuk proses pengambilan keputusan.
- c. Mengontrol aset organisasi.

b). Tujuan Sistem Informasi Akuntansi

Menurut James A. Hall (2011 : 227-228), tujuan dari sistem informasi akuntansi adalah sebagai berikut:

1. Membantu terkait tugas penyediaan (*stewardship*) bagi pihak manajemen. Administrasi mengacu pada tanggung jawab pihak manajemen agar bia melakukan pengelolah dengan baik sumber daya perusahaan. Sistem informasi menyajikan informasi terkait pemakaian sumber daya pada para pemakai.eksternal melalui laporan keuangan tradisional dan juga dari sejumlah laporan nya yang diharuskan. Secara internal, pihak manajemen informasi pelayanan dari berbagai laporan pertanggung jawaban.
2. Membantu dalam pengambilan keputusan pihak manajemen. Sistem informasi dapat membantu manajemen dalam pemberian informasi yang dibutuhkan untuk melakukan tanggung jawab dalam pengambilan keputusan.
3. Membantu kegiantan harian perusahaan/organisasi. Sistem informasi menyajikan informasi dalam pemenuhan kebutuhan personel kegiatan

perusahaan untuk bisa memberi pertolongan pada mereka yang berguna pelaksanaan pekerjaan harian mereka dengan teknis yang efektif serta efisien.

c). Unsur-unsur Sistem Informasi Akuntansi

Agar informasi yang dihasilkan oleh pengolahan data akuntansi benar-benar menghasilkan informasi keuangan yang berguna dan dapat dipercaya sesuai dengan tujuan sistem informasi akuntansi maka tidak lepas dari unsur-unsur sistem informasi akuntansi.

Menurut Krismiaji (2010 : 23) mengungkapkan Unsur-unsur Sistem Informasi Akuntansi sebagai berikut :

1. Fungsi yang dihasilkan oleh sebuah sistem informasi akuntansi.
2. Dokumen, untuk merekam data transaksi.
3. Mencatat akuntansi, untuk mencatat transaksi kedalam jurnal dan memposting data jurnal kedalam buku besar.
4. Prosedur, merupakan tahapan yang dilakukan secara berurutan.
5. Laporan yang dihasilkan, untuk memberikan informasi yang bermanfaat untuk membuat keputusan oleh manajemen.

d). Komponen Sistem Informasi Akuntansi

Menurut Marshall dan Paul (2015 : 11) SIA terdiri dari empat komponen:

1. Pemakai sistem.
2. Tata cara serta instruksi yang dipakai dalam pengumpulan, pemrosesan, serta, penyimpanan data.
3. Data terkait organisasi serta kegiatan bisnis organisasi.
4. Software yang dipakai dalam pengolahan data.
5. Infrastruktur teknologi informasi, seperti komputer, peralatan peripheral, serta perangkat jaringan komunikasi yang dipakai dalam Sistem Informasi Akuntansi.
6. Pengendalian internal serta pengukuran keamanan yang menyimpan data SIA.

e). Pengetian Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi

Menurut Muasaroh (2010 : 13) Efektivitas adalah :

Suatu program yang dilihat dari aspek tugas atau fungsi, aspek rencana atau program, aspek ketentuan dan peraturan yang dilihat dari fungsi atau

tidaknya aturan yang telah dibuat dalam rangka menjaga proses kegiatannya.

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. Ratnaningsih dan suaryana (2014) menyatakan bahwa efektivitas sistem informasi merupakan suatu keberhasilan yang dicapai oleh sistem informasi akuntansi dalam mengasihkan informasi secara tepat waktu, akurat, dan dapat dipercaya.

Pengertian efektivitas sistem informasi akuntansi menurut Kristiani (2012 : 2) sebagai berikut :

Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi adalah keberhasilan yang dicapai oleh sistem informasi akuntansi dalam menghasilkan informasi yang berguna untuk kepentingan pemakai

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa efektivitas sistem informasi akuntansi adalah kumpulan komponen baik fisik maupun non fisik yang saling berhubungan dan bekerja sama satu sama lain untuk menghasilkan sebuah informasi yang harus sesuai dan secara lengkap mendukung kebutuhan pemakai dalam mendukung proses bisnis dan tugas disajikan secara tepat waktu dan mudah dimengerti oleh para penggunanya. Sistem informasi dapat dikatakan efektif jika sistem mampu menghasilkan informasi yang dapat diterima dan mampu

memenuhi harapan informasi secara tepat waktu (*timely*), akurat (*accurate*) dan dapat dipercaya (*reliabel*) (widijanto : 2011).

e). Pengukuran Efektivitas Sistem Akuntansi

Model pengukuran keberhasilan sistem akuntansi yang lain dikemukakan oleh William H. Delone dan Ephraim R. MeLean, yang dikenal dengan *D&M IS Success Model* (Delane dan MeLean, 1992) dalam Endah Widowati dan Didi Achjari (2014). Model Delone dan melean terdiri dari enam variabel, yaitu :

1. Kualitas sistem, yang mengevaluasi sistem pengolahan informasi itu sendiri. *System quality* meliputi keterkinian data, akurasi sistem, efisiensi sistem, pemanfaatan sumber daya, kegunaan fasilitas dan fungsi, kenyamanan dalam mengases, waktu respon, dan waktu.
2. Kualitas informasi, berkaitan dengan output sistem informasi. *Information quality* meliputi dapat dimengerti, dapat dibaca, kejelasan, format, ketidak-biasan, akurasi informasi, ketepatan, keadalan, keterkinian, tingkat kepentingan, keunikan, dan tampilan.
3. Kualitas pelayanan, berkaitan dengan tingkat pengendalian user atas sistem, kepercayaan user terhadap sistem, upgrade hardware baru, standarisasi *hardware*, sikap positif staf pendkung terhadap user, efektivitas biaya sistem informasi akuntansi, dan tingkat pelatihan.
4. Penggunaan informasi. Berkaitan dengan penggunaan output dari sistem informasi oleh penerima. *Information user* tersebut meliputi motivasi untuk menggunakan, penggunaan sesuai tujuan.
5. Kepuasan pemakai, berkaitan dengan respon penerima terhadap penggunaan output sistem informasi meliputi akurasi informasi, ketepatan, kelengkapan informasi, keandalan informasi, pemahaman aplikasi.
6. Keuntungan perusahaan, berkaitan dengan keuntungan yang dari penggunaan sistem informasi. *Net benefit* meliputi mendorong tindakan manajemen, memperbaiki kualitas perencanaan, memperbaiki kinerja tugas, kesadaran akan adanya informasi meningkatkan kekuatan individu dalam memperbaiki pengaruh dan penilaian IS secara individu, mempersingkat waktu membuat keputusan, dan menjamin kebenaran keputusan.

Menurut Bodnar dalam Ayunda Utari Syam (2016 : 16) ada lima indikator efektivitas, yaitu :

- 1) Keamanan Data. Keamanan Data memiliki hubungan dalam mencegah bencana, baik dalam hal perbuatan sengaja ataupun salah individu serta tingkat kemampuan sistem informasi untuk mencegah Illegal access serta rusaknya sistem.
- 2) Waktu. memiliki hubungan antara kecepatan dan ketepatan informasi pada permintaan pengguna sistem. Tingkat kemampuan SIA untuk memproses data jadi sebuah laporan, baik secara periodik maupun nonperiodik, dalam kurun waktu yang sudah ditetapkan
- 3) Ketelitian. Ketelitian memiliki hubungan dalam tingkat kebebasan dari kesalahan keluaran informasi. Dalam ukuran data yang besar biasanya ada data jenis kesalahan, yaitu salah mencatat dan salah menghitung.
- 4) Variasi Laporan (*output*). variansi laporan memiliki hubungan pada kelengkapan informasi. Pada bagian ini bukan hanya terkait ukurannya, namun juga terkait informasi. Tingkat kemampuan SIA Dalam pembuatan sebuah laporan dengan mengembangkan serta memperhitungkan sesuai dengan kebutuhan pemakai informasi.
- 5) Relevansi. Relevansi menyatakan hasil yang diperoleh dari produk atau pun keluaran informasi, baik terkait analisis data, ataupun dalam penyajian data. Indikator relevansi menyatakan kecocokan serta hasil dari laporan yang diperoleh.

2.1.2 Pengertian teknologi informasi

Teknologi informasi (TI), atau dalam bahasa inggris dikenal dengan istilah *information technology* (TI) adalah istilah umum yang menjelaskan teknologi apa pun yang membantu manusia dalam membuat, mengubah, menyimpan, mengkomunikasikan dan menyebarkan informasi. Contoh dari teknologi informasi bukan berupa komputer pribadi, tetapi juga telepon, TV, peralatan rumah tangga elektronik, dan pengganti gonggan modern (misalnya ponsel).

TI adalah bidang pengelolaan teknologi dan mencakup berbagai bidang yang termasuk tetapi tidak terbatas pada hal-hal seperti proses, perangkat lunak komputer, sistem informasi, perangkat keras komputer, bahasa program, dan data konstruksi. TI berfungsi untuk membantu menjelaskan strategi bsnis, proses bisnis

otomatisasi, memberikan informasi, menghubungkan dengan pelanggan, dan alat-alat produktivitas.

Menurut Seesar (2010 : 6) Teknologi informasi merupakan :

Sebuah bentuk umum yang menggambarkan setiap teknologi yang membantu menghasilkan, memanipulasi, menyimpan, mengkomunikasi. Dan atau menyimpaikan informasi.

Menurut Mulyadi (2014 : 21) Teknologi informasi adalah :

Mencakup komputer (baik perangkat keras atau perangkat lunak), berbagai peralatan kantor elektronik, perlengkapan pabrik dan telekomunikasi.

Berdasarkan defenisi tersebut dapat disimpulkan bahwa teknologi informasi merupakan suatu perpaduan antara teknologi komputer dan telekomunikasi dengan teknologi lainnya seperti perangkat keras, perangkat lunak, database, teknologi jaringan, dan peralatan telekomunikasi lainnya. Selanjutnya, teknologi informasi dipakai dalam sistem informasi suatu organisasi untuk menyediakan informasi bagi para pemakai dalam rangka pengambilan keputusan.

a) Fungsi dan Tujuan Teknologi Informasi

Teknologi informasi dewasa ini terjadi hal yang sangat penting karena sudah banyak organisasi yang menerapkan teknologi informasi untuk mendukung kegiatan organisasi. Peranapan teknologi informasi pada tiap perusahaan atau organisasi tentunya memiliki tujuan yang berbeda karena penerapan TI pada suatu organisasi adalah untuk mendukung kepentingan usahanya.

Fungsi Teknologi Informasi menurut Sutarman (2009 : 18) ada enam fungsi,

yaitu :

1. Menangkap (*capture*)
2. Mengolah (*Processing*)
Mengkompilasikan catatan rinci dari aktiva. misalkan menerima input dari *keyboard, scanner, mic* dan sebagainya. Mengolah/memproses data masukan yang diterima untuk menjadi informasi.
3. Menghasilkan (*Generating*)
Menghasilkan atau mengorganisasikan informasi ke dalam bentuk yang berguna. Misalkan : laporan, tabel, grafik, dan sebagainya.
4. Menyimpan (*Storage*)
Merekam atau menyimpan dan informasi dalam suatu media yang dapat digunakan untuk keperluan lainnya. Misalkan disimpan ke *harddisk, tape, disket, compact disc (CD)* dan sebagainya.
5. Mencari kembali (*Retrieval*)
Menelusuri, mendapatkan kembali informasi atau menyalin (*copy*) data dan informasi yang sudah tersimpan, misalkan mencari supplier yang sudah lunas dan sebagainya.
6. Transmisi (*Tansmission*)
Mengirim data dan informasi dari suatu lokasi ke lokasi lain melalui jaringan computer. Misalkan mengirimkan data penjualan dari penjualan dari User A ke user lainya dan sebagainya.

b) Komponen-komponen Teknologi Informasi

Komponen teknologi informasi merupakan sub sistem yang berbentuk sehubungan dengan penggunaan teknologi informasi.

Menurut Seesar (2010 : 6) teknologi informasi terdiri dari 3 (tiga) komponen utama yang terdiri dari :

1. Perangkat keras (*hardware*)
Merupakan perangkat fisik yang membangun sebuah teknologi informasi contohnya : monitor, CD-ROM, kabel jaringan, antena telekomunikasi, CPU, dan peralatan I/O.
2. Perangkat lunak (*software*)
Merupakan program yang dibuat untuk keperluan khusus yang tersusun atas program yang menentukan apa yang harus dilakukan oleh komputer.
3. manusia (*brainware*)
merupakan personel-personel yang terlibat langsung dalam pemakain komputer, seperti sistem analis, *Web Master, Web Disigner, Animator,*

Programmer, Operator, User dan lain-lain. Terdapat berbagai peran yang dapat dilakukan manusia dalam sistem komputer.

Komponen teknologi informasi terdiri dari suatu kesatuan yang saling ketergantungan tidak dapat dipisahkan satu sama lain.

a) Faktor yang memengaruhi pemanfaatan Teknologi informasi

Menurut Thomson et al., (1991) dalam Tjhai (2003) dalam I. P. Hendra Wijaya (2013) faktor-faktor yang mempengaruhi pemanfaatan teknologi informasi adalah :

1. Faktor sosial
Merupakan internalisasi kultur subyektif kelompok dan persetujuan interpersonal tertentu yang membuat individual dengan yang lain, dalam situasi sosial tertentu.
2. Perasaan individu
Perasaan individu dapat diartikan bagaimana perasaan individu atas pekerjaan yang dilakukannya, apakah menyenangkan atau tidak menyenangkan, rasa suka atau tidak suka dalam melakukan dan penyelesaian tugas pekerjaan individu dengan menggunakan teknologi informasi.
3. Komplexitas
Komplexitas didefinisikan sebagai tingkat inovasi yang dipersepsikan sesuatu yang relatif sulit untuk dimengerti dan digunakan.
4. Kesesuaian Tugas
Kesesuaian tugas dengan teknologi dipengaruhi oleh interaksi antara karakteristik-karakteristik individu pemakai, teknologi yang digunakan, dan tugas yang berbasis teknologi.
5. Konsekuensi jangka panjang
Konsekuensi jangka panjang dilihat dari output yang dihasilkan apakah pengguna dapat merasakan keuntungan di masa yang akan datang, seperti peningkatan fleksibilitas dalam perubahan pekerjaan atau meningkatkan kesempatan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik.
6. Kondisi yang memfasilitasi
Kondisi yang memfasilitasi pemanfaatan teknologi informasi meliputi faktor objektif di luar lingkungan yang memudahkan pemakai dalam melakukan suatu pekerjaan.

2.1.3 kinerja individual

Kinerja ialah keberhasilan kinerja yang telah dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Kinerja merupakan hasil akhir dari karyawan yang ditunjukkan berdasarkan perannya di suatu organisasi. Dalam menjalankan pekerjaannya diperlakukan beberapa hal yaitu keterampilan, pengetahuan dan kemampuan yang ada pada diri individu.

Pengertian kinerja menurut Suwanto dan Yuniarsih (2013 : 161) adalah sebagai berikut :

Kinerja merupakan prestasi nyata yang ditampilkan seseorang setelah yang bersangkutan menjalankan tugas dan perannya dalam organisasi.

Sedangkan kinerja karyawan menurut Prawirosentono dalam Lijan Poltak Sinambela (2012 : 5) yaitu :

Hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok yang 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 dan etika.

Kinerja karyawan merupakan suatu ukuran yang dapat digunakan untuk menerapkan perbandingan hasil pelaksanaan tugas, tanggung jawab, yang diberikan oleh organisasi pada periode tertentu, dan relatif dapat digunakan untuk mengukur prestasi kerja atau kinerja organisasi (Septiningtyas, 2010). Kinerja dipengaruhi oleh tiga faktor, sebagai berikut:

- a. Faktor individu yang terdiri: kemampuan dan keahlian, latar belakang, dan demografi.

- b. Faktor psikologi yang terdiri dari: persepsi, sikap, kepribadian, pembelajaran, dan motivasi.
- c. Faktor organisasi yang terdiri dari: sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur.

Kinerja individu adalah suatu hasil atau pencapaian kinerja individu yang merupakan target dari suatu tujuan yang harus tercapai (Suratini, 2015). Kinerja individu merupakan hasil kerja perseorangan anggota organisasi atau karyawan perusahaan. Pencapaian tujuan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh sumber daya yang terdapat dalam organisasinya, termasuk anggota yang dimiliki peran aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi tersebut.

Mutu kerja karyawan secara langsung mempengaruhi kinerja perusahaan. Guna mendapatkan kontribusi karyawan yang optimal, manajemen harus memahami secara mendalam strategi untuk mengolah, mengukur dan meningkatkan kinerja, yang dimulai terlebih dahulu dengan menentukan tolak ukur kinerja.

a) Penilaian kinerja karyawan

Penilaian kinerja adalah proses suatu organisasi mengevaluasi atau menilai kerja karyawan (Riyadi, 2011) Hasibuan (2012 : 87) Penilaian kinerja adalah menilai rasio hasil kerja nyata dengan standar kuantitas yang dihasilkan setiap karyawan.

Menurut Werther dan Davis (1996 : 342) dalam Suwatno dan Doni J. Priansa (2014 : 197), penilaian kinerja mempunyai beberapa tujuan dan manfaat bagi perusahaan dan karyawan yang dinilai, antara lain:

1. *Performance improvement*, memungkinkan karyawan dan manajer untuk mengambil tindakan yang berhubungan dengan peningkatan kinerja.

2. *Compensation Adjustment*, membantu para pengambil para pengambilan keputusan untuk menentukan siapa saja yang berhak menerima kenaikan gaji atau sebaliknya.
3. *Placement Decision*, menentukan promosi, transfer, dan demotion.
4. *Training and Development Needs*, mengevaluasi kebutuhan pelatihan pengembangan bagi karyawan agar kinerja mereka lebih optimal.
5. *Carrer, Planning and Development*, memandu untuk menentukan jenis karier dan potensi karier yang dapat dicapai.
6. *Staffing Process Defciencies*, mempengaruhi prosedur perekrutan karyawan.
7. *Informational Inaccuracies and Job-Design errors*, Membantu menjelaskan apa saja kesalahan yang telah terjadi dalam manajemen sumber daya manusia terutama di bidang informasi *jobanalysis, job-Design*, dan sistem informasi manajemen sumber daya manusia.
8. *Equal Employment Opportunity* menunjukkan bahwa *placement decission* tidak diskriminatif.
9. *External Challenges* kadang-kadang kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti keluarga, keuangan pribadi, kesehatan, dan lain-lainnya. Biasanya faktor ini tidak terlalu kelihatan, namun dengan melakukan penilaian kinerja, faktor-faktor eksternal ini akan kelihatan sehingga membantu departemen sumber daya manusia untuk memberikan bantuan bagi peningkatan kinerja karyawan.

b) Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

Darma (1998 : 11) dalam Arif Ramadhani (2011 : 22) mengemukakan empat

faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, yaitu:

1. Pegawai, berkenaan dengan kemauan dan kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan.
2. Pekerjaan, menyangkut desain pekerjaan, uraian pekerjaan dan sumber daya untuk melaksanakan pekerjaan.
3. Mekanisme kerja, mencakup sistem/prosedur pendelegasian dan pengendalian, serta struktur organisasi.
4. Lingkungan kerja, meliputi faktor-faktor lokasi dan kondisi kerja, iklim organisasi dan komunikasi.

Donni Juni Priansa (2014 : 271) menyatakan bahwa pengukuran kinerja dapat

dilakukan dengan menggunakan beberapa dimensi, antara lain :

1. Produktivitas, berhubungan dengan manfaat penggunaan meningkatkan kinerja individual mengenai perbandingan antara luaran (output) dengan masukan (input).

2. Efektivitas, berhubungan dengan pertimbangan kemandirian, fleksibilitas berfikir, dan kesediaan untuk menerima tanggung jawab.
3. Kuantitas pekerjaan (*Quantity of Work*) berhubungan dengan volume pekerjaan dan produktivitas kerja yang dihasilkan oleh pegawai dalam kurun waktu tertentu.
4. Kualitas pekerjaan (*Quality Of Work*) berhubungan dengan pertimbangan ketelitian, presisi, kerapian, dan kelengkapan di dalam menangani tugas-tugas yang ada di dalam organisasi.
5. Pelayanan Sistem Komputer berhubungan dengan kemampuan melayani baik pihak eksternal maupun internal.

2.1.4 Insentif

Sumber daya manusia merupakan aset bagi perusahaan dan juga salah satu faktor untuk pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu sumber daya manusia haruslah dipelihara agar sumber daya manusia tersebut dapat memberikan kontribusi yang maksimal bagi perusahaan. Peningkatan kinerja sumber daya manusia di perusahaan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja dari sumber daya manusia tersebut adalah dengan memberinya insentif.

Menurut Hasibuan (2011 : 118) mendefenisikan insentif adalah :

Tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya diatas prestasi standar.

Menurut Veitzhal Rivai (2013 : 744) :

Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan.

Insentif merupakan motivator yang positif bagi para karyawan untuk meningkatkan gairah kerja, keaktifitas dan pengembangan dirinya menuju tenaga yang profesional. Insentif merupakan bentuk lain dari upah langsung diluar gaji dan

upah yang merupakan kompensasi tetap, yang disebut sistem kompensasi berdasarkan kinerja.

Pemberian insentif berfungsi untuk memberikan tanggung jawab dan dorongan kepada karyawan. Insentif menjamin bahwa karyawan akan mengarahkan usahanya untuk mencapai tujuan organisasi. Adapun tujuan utama pemberian insentif adalah untuk meningkatkan kinerja individu maupun kelompok dan akhirnya meningkatkan pendapatan perusahaan. Sebelum memberikan insentif kepada karyawan yang berprestasi perusahaan harus menimbang terlebih dahulu keefektifan dari pemberian insentif tersebut.

Panggabean (2002 : 90) dalam Maziah (2016) pemberian insentif harus memperhatikan langkah-langkah:

1. Menentukan standar prestasi kerja yang tinggi.
2. Mengembangkan sistem penilaian prestasi yang tepat.
3. Melatih penyedia dalam melakukan penilaian prestasi dan umpan balik kepada bawahannya.
4. Mengaitkan penghargaan secara ketat dengan prestasi kerja.
5. Mengupayakan agar peningkatan penghargaan berarti bagi karyawan

a). Jenis-jenis insentif

Menurut ahli manajemen sumber daya manusia Siagian (2010 : 268).

Jenis-jenis insentif tersebut adalah:

1. *Piece Work*
Piece Work adalah teknik yang digunakan untuk mendorong kinerja-kerja karyawan berdasarkan hasil pekerjaan karyawan yang dinyatakan dalam jumlah unit produksi.
2. Bonus
Bonus adalah insentif yang diberikan kepada karyawan yang mampu bekerja sedemikian rupa sehingga tingkat produksi yang baku terlampaui.
3. Komisi
Komisi adalah bonus yang diterima karena berhasil melaksanakan tugas dan sering diterapkan oleh tenaga-tenaga penjualan.
4. Insentif bagi eksekutif

Insentif bagi eksekutif ini adalah insentif yang dilakukan kepada karyawan khususnya manajemen karyawan yang memiliki kedudukan tinggi dalam suatu perusahaan, misalnya untuk membayar cicilan rumah, kendaraan bermotor atau biaya pendidikan anak.

5. Kurva kematangan
Adalah diberikan kepada tenaga kerja yang karena masa kerja dan golongan pangkat serta gaji tidak bisa mencapai pangkat dan penghasilan yang lebih tinggi lagi, misalkan dalam bentuk penelitian ilmiah atau dalam bentuk beban mengajar yang lebih besar dan sebagainya.
6. Rencana insentif kelompok
Rencana insentif kelompok adalah kenyataan bahwa dalam banyak organisasi, kinerja bukan karena keberhasilan individual melainkan karena keberhasilan kelompok kerja yang mampu bekerja sebagai suatu tim.

Berdasarkan pengertian di atas, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa jenis-jenis insentif adalah:

1. Insentif material. Dapat diberikan dalam bentuk : bonus, komisi, pembagi laba, kompensasi, yang ditangguhkan, bantuan hari tua.
2. Insentif non material. Dapat diberikan dalam bentuk : jaminan sosial, pemberian piagam penghargaan, pemberian promosi.
3. Insentif sosial adalah perangsang pada karyawan yang diberikan berdasarkan prestasi kerjanya berupa fasilitas dan kesempatan untuk mengembangkan kemampuannya seperti promosi, mengikuti pendidikan, naik haji dan sebagainya.

b). Tujuan insentif

tujuan diberikannya insentif menurut Sutrisno (2011 : 188-189) adalah sebagai berikut:

1. Menghargai prestasi kerja.
2. Menjamin keadilan.
3. Mempertahankan karyawan.
4. Memperoleh karyawan yang bermutu.
5. Pengendalian biaya.
6. Memenuhi peraturan.

c). Faktor-faktor yang mempengaruhi sistem pemberian insentif

faktor-faktor pemberian karyawan adalah sebagai berikut :

1. Pencapaian penyelesaian tugas yang berhasil berdasarkan tujuan dan sasaran.
2. Penghargaan terhadap pencapaian tugas dan sasaran yang telah diterapkan.
3. Sikap dan ruang lingkup pekerjaan itu sendiri atau pekerjaan yang menarik dan memberi harapan.
4. Adanya peningkatan(kemajuan).
5. Adanya tanggung jawab karyawan.
6. Adanya administrasi dan manajemen serta kebijaksanaan pemerintah.
7. Supervisi.
8. Hubungan antar perseorangan.
9. Kondisi kerja para karyawan.
10. Gaji.
11. Status.
12. Keamanan kerja atau keselamatan para karyawan.

Berdasarkan penelitian Fatmayoni (2017), insentif karyawan dapat diukur dengan beberapa indikator yaitu sebagai berikut :

1. Reward, yaitu bentuk penghargaan yang diterima atas keberhasilan karyawan mengerjakan tugas.
2. Bentuk insentif, berhubungan dengan jenis insentif yang diterima oleh karyawan.
3. Faktor finansial, berhubungan dengan seberapa besar insentif yang diterima sehingga dapat memenuhi kebutuhan minimal karyawan.
4. Kesesuaian, yaitu keseimbangan antara insentif yang diterima dengan tanggung jawab.
5. Memotivasi, berhubungan dengan pengaruh pemberian insentif kepada karyawan.

2.1.5 Pengaruh Efektivitas SIA terhadap kinerja individual

Novita (2011) dalam Pramata dan Suardikha (2013) menyebutkan bahwa semakin efektif sistem informasi akuntansi akan membuat kinerja karyawan semakin tinggi. Efektivitas sistem informasi akuntansi merupakan suatu ukuran yang memberikan gambaran sejauh mana tercapai dari suatu kumpulan sumber daya yang diatur untuk mengumpulkan, memproses, dan

penyimpan data elektronik, kemudian mengubahnya menjadi sebuah informasi yang berguna serta menyediakan laporan formal yang dibutuhkan dengan baik secara kualitas maupun waktu.

Kebutuhan akan sistem informasi akuntansi dalam sebuah organisasi pada saat ini tidak diragukan lagi. Keberadaan sistem informasi akuntansi akan memberikan dukungan dalam meningkatkan kinerja individu.

Azhar Susanto, (2013 : 13) menjelaskan :

Efektifitas berkaitan dengan relevansi suatu informasi dalam mendukung suatu proses bisnis, termasuk di dalamnya harus disajikan dalam waktu yang tepat, akurat, konsisten, dapat digunakan dan lengkap.

Menurut Romney dan Steinbart (2011 : 116) adalah sebagai berikut :

Penerapan teknologi sistem informasi akuntansi dip perusahaan dapat memberi nilai tambah (*value added*) bagi pengguna dalam bentuk penyediaan berbagai informasi keuangan untuk kegiatan perencanaan, pengendalian, dan pengambilan keputusan perusahaan yang ada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja perusahaan secara keseluruhan (kinerja keuangan dan non keuangan).

Hubungan antara efektivitas penerapan sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan diungkapkan oleh Marlinawati dan Suaryana (2013) bahwa 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 format yang dibutuhkan dengan baik secara kualitas maupun waktu. Semakin efektif sistem informasi akuntansi akan membuat kinerja karyawan semakin tinggi.

Penelitian yang dilakukan oleh Astuti dan Dharmadiaksa (2014), sIndralesmana dan Suaryana (2014) menunjukkan bahwa efektifitas penerapan sistem informasi akuntansi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan bahwa sistem informasi akuntansi memberi kesempatan bagi organisasi untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam pengambilan keputusan sehingga memungkinkan perusahaan memperoleh keunggulan kompetitif.

2.1.6 Pengaruh teknologi informasi terhadap kinerja individual

secara umum sistem yang diimplementasikan dalam suatu perusahaan seharusnya memudahkan pemakai dalam mengidentifikasi data, mengakses data, dan menginterpretasikan data tersebut. Data dalam informasi tersebut seharusnya merupakan data yang terintegrasidari seluruh unit perusahaan/organisasi sehingga dapat digunakan untuk berbagai kebutuhan tugas dalam perusahaan. Agar sistem informasi dan teknologi informasi dapat dimanfaatkan secara efektif untuk memberikan kontribusi terhadap kinerja, maka anggota dalam organisasi harus dapat menggunakan teknologi tersebut dengan baik.

Jumaili (2005 : 725) dalam Fatmayoni (2017) menjelaskan :

Sarana komputer dalam perusahaan sangat mempengaruhi implementasi teknologi informasi pada perusahaan. Dengan lebih banyak fasilitas pendukung yang disediakan bagi pemakai maka semakin memudahkan pemakai dalam mengakses data yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas individu dalam perusahaan. Diharapkan dengan teknologi informasi individu dari perusahaan atau organisasi yang merupakan pemakai sistem tersebut menghasilkan output yang semakin baik dan kinerja yang akan meningkat.

Pengertian teknologi informasi menurut Martin (1999) dalam Rakmansyah dan Susilo (2014) adalah :

Bahwa teknologi informasi tidak hanya terbatas pada teknologi komputer (perangkat keras dan perangkat lunak) yang digunakan untuk memproses dan menyimpan informasi, melainkan juga mencakup komunikasi untuk mengirimkan informasi.

Kinerja dalam penelitian adalah pencapaian serangkaian tugas karyawan dengan dukungan teknologi informasi. Kinerja yang semakin tinggi melibatkan kombinasi dari peningkatan efisiensi, produktivitas dan peningkatan kualitas. Penelitian Dian Fajri (2011) mengenai pengaruh penggunaan teknologi informasi terhadap kinerja karyawan perusahaan konsultan perencana di sukakarta membuktikan bahwa penggunaan teknologi informasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja individual. Semakin efektif penggunaan teknologi informasi akan membuat kinerja karyawan semakin tinggi.

2.1.7 penelitian terdahulu

Adapun penelitian terdahulu dalam penelitian ini yaitu:

Tabel 1.
Ringkasan Penelitian Terdahulu

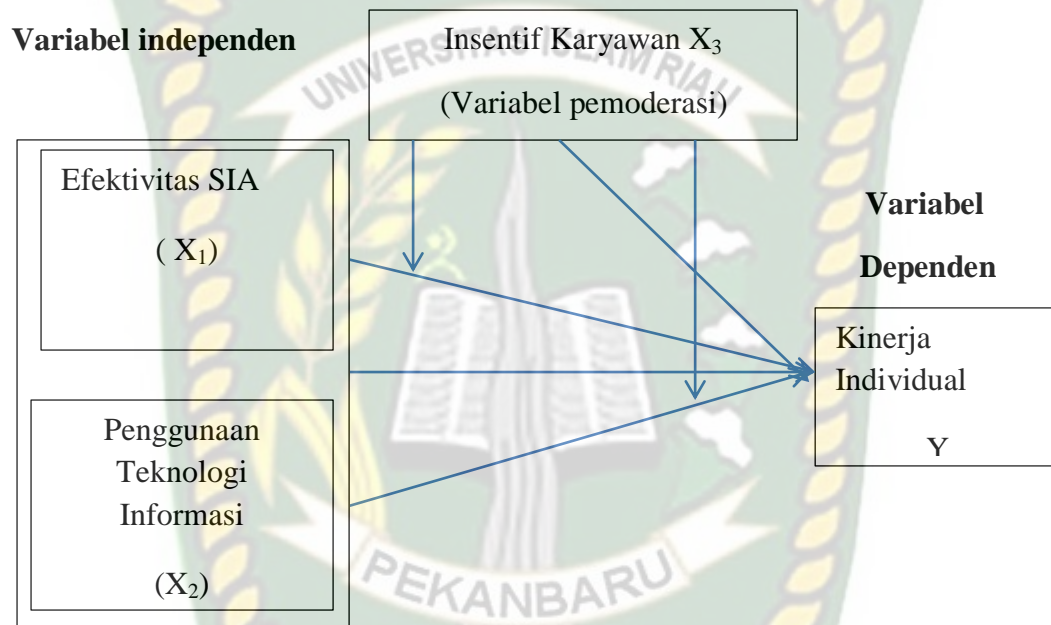
NO	Nama	Judul penelitian	Hasil penelitian
1.	Sari (2009)	Pengaruh efektivitas penggunaan dan kepercayaan teknologi sistem informasi akuntansi terhadap kinerja individual pada pasar swalayan di kota Denpasar	Efektivitas penggunaan dan kepercayaan teknologi sistem informasi secara signifikan memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja individual.
2.	Arindiah Citra Dwi Agustina (2010)	Pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja melalui kepuasan kerja (studi pada karyawan parsada swalayan malang)	1). Kondisi pemberian insentif, kinerja dan kepuasan kerja pada karyawan persada swalayan malang sangatlah baik. (2). Terdapat pengaruh secara langsung yang signifikan pemberian insentif terhadap kepuasan kerja. (3). Terdapat pengaruh secara langsung yang signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja. (4). Terdapat pengaruh secara langsung yang signifikan pemberian insentif terhadap kinerja. (5). Terdapat pengaruh secara tidak langsung yang signifikan pemberian insentif terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.
3.	Deni Novilia (2012)	Pengaruh sistem informasi akuntansi dan motivasi terhadap kinerja individual pada perusahaan retail pekanbaru	Sistem informasi akuntansi dan motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja individu
4.	Bayu Alam Baksoro (2015)	Pengaruh keahlian pengguna, efektivitas penggunaan, pemanfaatan, dan kepercayaan atas teknologi sistem informasi terhadap kinerja individual (Survei	Pengaruh Keahlian pengguna Efektivitas penggunaan, pemanfaatan dan kepercayaan teknologi sistem informasi secara signifikan memiliki pengaruh

		pada BPR di kab. Karanganyar)	yang positif terhadap kinerja individual.
5	Ardiswari Yulia susanti (2016)	Pengaruh Kepercayaan dan Efektivitas Penggunaan Teknologi Sistem Informasi Akuntansi Terhadap kinerja Individual (Studi kasus pada perusahaan swasta di kota yogyakarta.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepercayaan dan efektivitas penggunaan teknologi sistem informasi akuntansi berpengaruh positif terhadap kinerja individual.
6	Adi Kusuma Dewantara (2014)	Pengaruh Efektivitas Penggunaan dan Kepercayaan Sistem Informasi Terhadap Kinerja Individual pegawai pada PDAM kota surakarta.	Hasil penelitian ini menyatakan bahwa variabel efektivitas penggunaan dan kepercayaan teknologi sistem informasi memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel kinerja pegawai di kantor PDAM kota surakarta.
7	Fatmoyani (2017)	Pengaruh efektivitas sistem informasi pada kinerja individual dengan insentif karyawan sebagai pemoderasi	Hasil menunjukkan bahwa efektivitas sistem informasi akuntansi dan teknologi informasi mempengaruhi kinerja individual

2.1.8 Model penelitian

Gambar 1

Pengaruh Efektivitas sistem informasi Akuntansi dan Penggunaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Individual dengan Insentif Karyawan sebagai Pemoderasi Pada Bank Syariah di Pekanbaru.



2.2 Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian.

Rumusan hipotesisnya adalah sebagai berikut :

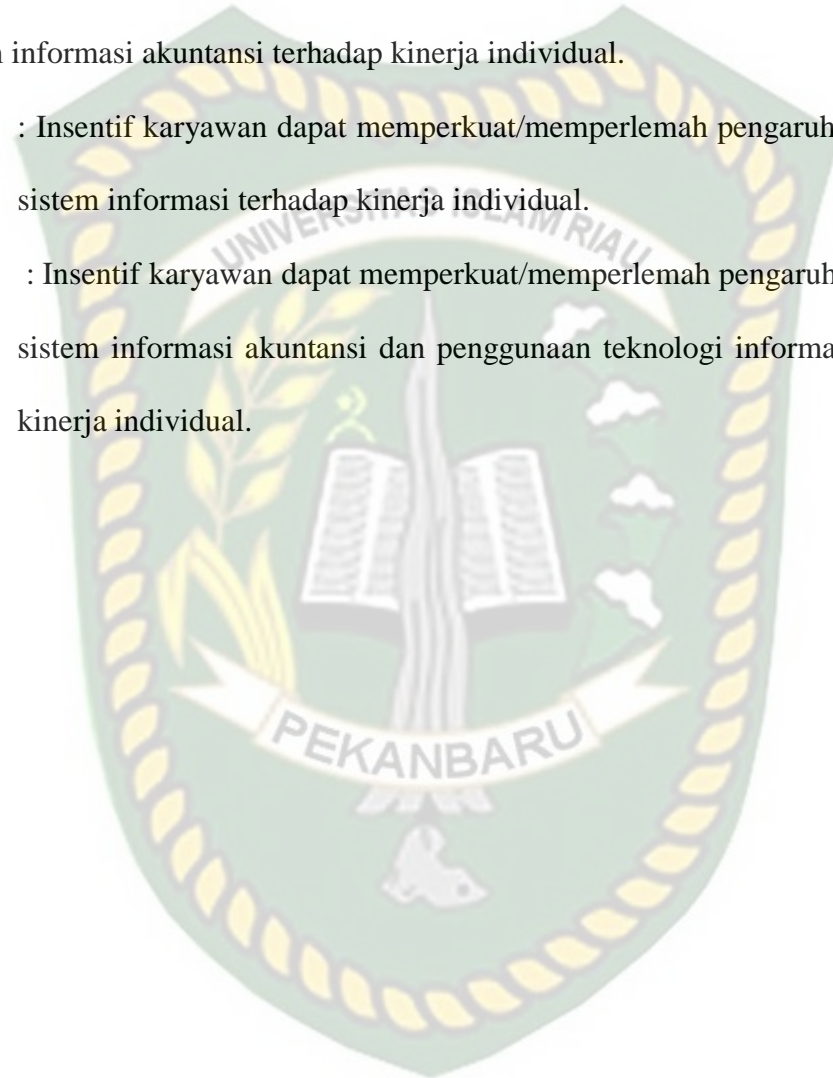
- H-1 : Efektivitas sistem informasi akuntansi mempunyai berpengaruh positif terhadap kinerja individual.
- H-2 : Penggunaan teknologi terhadap informasi berpengaruh positif terhadap kinerja individual.
- H-3 : Insentif karyawan mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja individual.

H-4 : Efektivitas sistem informasi akuntansi dan teknologi informasi berpengaruh positif terhadap kinerja individual.

H-5 : Insentif karyawan dapat memperkuat/memperlemah pengaruh efektivitas sistem informasi akuntansi terhadap kinerja individual.

H-6 : Insentif karyawan dapat memperkuat/memperlemah pengaruh efektivitas sistem informasi terhadap kinerja individual.

H-7 : Insentif karyawan dapat memperkuat/memperlemah pengaruh efektivitas sistem informasi akuntansi dan penggunaan teknologi informasi terhadap kinerja individual.



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Objek penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian survey dengan menggunakan kuesioner. Dalam penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah Bank-Bank Syariah di Pekanbaru. Masalah yang diteliti adalah Pengaruh efektivitas sistem informasi akuntansi dan penggunaan teknologi terhadap kinerja individual dengan insentif karyawan sebagai pemoderasi pada Bank Syariah di Pekanbaru.

3.2 Defenisi Operasional dan Pengukuran Variabel

1. Variabel Independen (X)

a. Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi (X1)

Efektivitas sistem informasi akuntansi merupakan variabel bebas dalam penelitian ini. Efektivitas penggunaan atau pengimplementasikan sistem informasi akuntansi dalam suatu perusahaan dapat dilihat dari bagaimana pemakai sistem tersebut dapat mengidentifikasi data, mengakses data, dan menginterpretasikan data dengan baik. Menurut Bodnar (2008) ukuran efektivitas sistem informasi akuntansi adalah dilihat dari keamanan data, waktu, ketelitian, relevansi, dan variasi laporan.

Variabel efektivitas sistem informasi akuntansi diukur dengan mengadopsi pertanyaan kuesioner dari Fatmayoni (2017). Ada beberapa indikatornya yaitu (1) Keamanan Data (2) Waktu, (3) Ketelitian, (4) Variansi Laporan, (5) Relevansi. Pengukuran indikator konstruk menggunakan skala likert lima poin.

b. Penggunaan Teknologi Informasi (X2)

Penggunaan teknologi informasi adalah perilaku dalam menggunakan teknologi pada saat melakukan pekerjaan. Seperti beberapa banyak software yang dikuasai penggunaannya, persepsi atau software tersebut serta frekuensi penggunaan software tersebut. Darmini dan Putra (2008) menunjukkan bahwa pemanfaatan teknologi informasi dan kepercayaan sistem informasi yang baru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja individual.

Variabel teknologi informasi diukur dengan menggunakan kuesioner yang diadopsi dari Fatmayoni (2017) dengan beberapa perbaikan sesuai kebutuhan penelitian. Indikator pengukuran yang digunakan yaitu (1) Faktor sosial (2) Faktor affect, (3) Kompleksitas, (4) Kesesuaian tugas, (5) Konsekuensi jangka panjang, (6) Kondisi yang memfasilitasi. Pengukuran indikator konstruk menggunakan skala likert lima poin.

2. Variabel Dependen (Terikat)

a. Kinerja Individual (Y)

Menurut Fatmayoni (2017) kinerja karyawan atau kinerja individual adalah pencapaian atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Pengukuran kinerja individual ini melihat dampak sistem yang baru terdapat efektivitas penyelesaian tugas, membantu meningkatkan kinerja, dan menjadikan pemakai lebih produktif dan kreatif.

Variabel kinerja individual diukur dengan mengadopsi pertanyaan kuesiner dari Fatmayoni (2017). Yang mejadi indikator kinerja individual adalah (1) Produktivitas (2) Efektivitas (3) Kuantitas kerja (4) Kualitas kerja (5) Pelayanan sistem komputer. Pengukuran indikator konstruk menggunakan skala likert lima poin.

3. Variabel Pemoderasi

a. Insentif Karyawan (X_3)

Menurut Hasibuan (2011 : 118) insentif adalah tambahsan balasan jasa yang diberikan kepada pegawai tertentu yang berprestasi di ata prestasi standar. Pemberian insentif diberikan pada karyawan yang telah melaksanakan pekerjaan dengan baik dan mampu mencapai target atau tujuan yang dimiliki perusahaan sehingga insentif dapat dikatakan sebagai penghargaan yang diberikan kepada karyawan yang berprestasi dalam bekerja.

Menurut Suwart dan priasan (2011 : 235), indicator insentif dibagi menjadi dua golongan yaitu :

1). Insentif material

Insentif material adalah suatu insentif yang diberikan kepada pegawai atau orang lain dalam bentuk uang.

2). Insentif non material

Insentif non material adalah suatu insentif yang berikan dalam bentuk hadiah-hadiah atau kenikmatan-kenikmatan, kesejahteraan reputasi atau kemuliahanyang lebih besar atau hadiah-hadiah atau anugrah-anugrah lainnya yang tidak dalam Bentuk uang.

3.3 Populasi dan sampel

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai bagian akuntansi pada Bank Syariah di Pekanbaru. Pada masing-masing Bank Syariah akan dipilih responden berdasarkan kriteria yang ditetapkan jumlah responden sebanyak 56. Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai Bank Syariah yang menerapkan sistem informasi akuntansi, yaitu kepala bagian unit, bagian akuntansi, bagian back office dan teller. Bank syariah adalah Bank yang menjalankan kegiatan usahanya berdasarkan prinsip syariah. Adapun daftar Bank Syariah di Pekanbaru dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel 2.
Daftar Bank Syariah di Pekanbaru

No	Nama Bank Syariah	Alamat
1	Bank Syariah Mandiri KC Pekanbaru	Jl. Jend. Sudirman no. 450 Pekanbaru
2	Bank Riau Kepri Syariah Kc Pekanbaru	Jl. Jend. Sudirman no.628-A Pekanbaru
3	Bank Muamalat KC Pekanbaru	Jl. Jend. Sudirman 417-419 Pekanbaru
4	Bank BNI Syariah	Jl. Jend. Sudirman No.484
5	Bank Mega Syariah KK UIR Pekanbaru	Jl. Kaharuddin Nasution KM.11 perhentian Marpoyan, kel. Simpang tiga Pekanbaru.
6	BRI Syariah	Jl. Tuanku Tambusai No.320
7	Bank BTN KC Syariah Pekanbaru	Jl. Arifin Ahmad kel. Sidomulyo timur kec. Marpoyan damai Pekanbaru
8	BTPN Syariah	Jl. Tuanku Tambusai No.320
9	Bank Permata Syariah Pekanbaru	Jl. Jend. Sudirman Pekanbaru
10	CIMB Niaga Syariah	Jl. Jend. Sudirman
11	Bank Mega Syariah KCP Pekanbaru	Jl. Jend. Sudirman no. 351 sumahilang pekanbaru

12	Bank BNI Syariah KCP Mikro pekanbaru kota	Jl.Jend. A. Yani No.21 B kel. Sago pekanbaru
13	Bank BRI Syariah KC Pekanbaru Arifin Ahmad	Jl. Arifin Ahmad no.7-9, pekanbaru
14	Bank Mandiri Syariah KC Pekanbaru harapan raya	Jl. Haji Imam munandar No. 8 kec, tangkerang Utara, Kec. Bukit Raya Pekanbaru.

Sumber:<http://www.riaudailyphoto.com/2012/03/daftar-bank-di-pekanbaru.html>

3.4 Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer dan data sekunder. Data primer yang diperoleh langsung dari responden atau objek yang diteliti. Data primer dalam penelitian ini meliputi hasil survey lewat kuisisioner dimana respondennya adalah pegawai yang telah menggunakan sistem informasi akuntansi dan teknologi informasi dalam melaksanakan tugasnya.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data primer dilakukan dengan menggunakan metode wawancara dan survey. Metode survey yaitu pengumpulan data primer yang digunakan pertanyaan tertulis. Metode survey yang digunakan dengan penyebaran kuisisioner langsung kepada responden. Menurut Sugiyono (2008), kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.

3.6 Statistik Deskriptive

Statistik Deskriptive memberikan gambaran atau deskripsi data yang dilihat dari kisaran teoritis, kisaran sesungguhnya, rata-rata hitung (mean), dan standar deviasi (Standar Devuatio). Menurut Sakaran (2006 : 176), statistik deskriptive

dimaksudkan untuk memberikan gambaran yang baik tentang bagaimana responden bereaksi terhadap item dalam kuesioner.

3.7 Uji Kualitas Data

Uji kualitas data adalah uji yang diisyaratkan dalam penelitian dengan instrumen kuisisioner. Tujuannya agar data yang diperoleh dapat dipertanggung jawabkan kebenarannya.

Imam Ghozali (2011 : 45) menjelaskan:

Kualitas data yang dihasilkan dari penggunaan instrumen penelitian dapat dievaluasi melalui uji validitas dan reabilitas.

1. Uji Validitas

Uji validitas adalah prosedur pengujian untuk melihat apakah alat ukur yang berupa kuesioner yang dipakai dapat mengukur dengan cermat atau tidak, dengan kata lain sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Validitas adalah suatu indeks yang menunjukkan alat ukur tersebut benar-benar mengukur apa yang diukur, menyangkut akurasi instrumen (Juliyansyah Noor, 2011).

Pengajuan validitas dilakukan dengan mengoreksikan setiap item-item pertanyaan dengan total nilai setiap variabel. Koefisien korelasi dinyatakan dengan r . Uji validitas dapat diketahui dengan melihat r hitung, apabila r hitung $\text{sig} \leq 0,05 = \text{valid}$ dan r hitung $\text{sig} > 0,05 = \text{tidak valid}$ (Imam Ghozali, 2011).

2. Uji Reabilitas

Uji Reabilitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya (dapat diandalkan) atau dengan kata lain menunjukkan

sejauh mana hasil pengukuran tersebut tetap konsisten jika dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terdapat gejala yang sama. Reliabilitas suatu pengukuran menunjukkan stabilitas dan konsistensi dari suatu instrumen.

Uji reliabilitas menggunakan nilai *Cronbach Alpha (a)*. Suatu variabel disebut reliable apabila hasilnya $a \geq 0.60$ maka hasilnya adalah reliable sedangkan hasil $a \leq 0.60$ maka hasilnya tidak reliable.

3.8 Uji Asumsi Klasik

uji penyimpangan asumsi klasik menurut Iman Ghozali (2011 : 105) terdiri dari uji Multikolonieritas, Autokorelasi, dan Heteroskedastisitas.

1. Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak (Imam Ghozali (2011 : 160). Uji normalitas data digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel independen dan variabel dependen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Untuk mendeteksi normalitas data dapat menggunakan uji histogram, uji normal P Plot/ uji Chi Square, Skewness dan kurtosis atau Kolmogrov-Smirnov (K-S) melalui program SPSS version 17,0 for windows. Apabila nilai Assymmtotic significant $> 0,05$ maka data dikatakan telah terdistribusi secara normal.

2. Uji Multikolonieritas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik harusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel indenpenden. Uji multikolonieritas

dilakukan dengan menggunakan uji nilai *tolerance value* atau *variance inflation Factor* (VIF). Guna mengetahui ada tidaknya multikolonieritas yaitu dengan cara melihat nilai *tolerance value* atau *Varince Inflation Factor* (VIF) yaitu (Imam Ghozali 2011 : 105) :

- 1) Nilai R^2 yang dihasilkan lebih besar dari nilai signifikan yang diterapkan yaitu 0,09 maka dapat dikatakan telah menjadi multikolonieritas.
- 2) Jika nilai *tolerance* $> 0,01$ dan *VIF* < 10 , maka dapat diartikan bahwa tidak terdapat multikolonieritas pada penelitian tersebut.
- 3) Jika nilai *tolerance* $< 0,10$ maka *VIF* > 10 , Maka dapat diartikan bahwa terjadi gangguan multikolonieritas pada penelitian tersebut.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah didalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari suatu residual pengalaman ke residual pengamatan lain. Pada penelitian ini untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas digunakan uji Glejser (Imam Ghozali, 2011 : 139). Uji Glejser mengusulkan untuk meregresi nilai absolute residual terdapat variabel independen. Dengan dasar analisis :

- 1) Tingkat signifikansi $> 5\%$, maka disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Tingkat signifikansi $< 5\%$, maka terjadi heteroskedastisitas.

3.9 Instrumen penelitian

Kuesioner dalam penelitian ini memakai kuisisioner dari Fatmayoni (2017). Bagian pertama mengenai identitas responden, bagian kedua mengenai efektivitas

penggunaan teknologi sistem informasi akuntansi, bagian ketiga mengenai penggunaan teknologi informasi, bagian keempat mengenai insentif karyawan dan bagian terakhir mengenai kinerja individual. Semua variabel diukur dengan menggunakan skala Likert, yaitu mengukur sikap dengan menyatakan setuju dan ketidaksetujuannya terhadap pertanyaan yang diajukan dengan skor masing-masing jawaban sebagai berikut.

- 1) Sangat Setuju (SS) diberi skor 5
- 2) Setuju (S) diberi skor 4
- 3) Netral (N) diberi skor 3
- 4) Tidak Setuju (TS) diberi skor 2
- 5) Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor 1

3.10 Teknik Analisis Data

1. Analisis Regresi Linier Berganda (Multiple Regression)

Teknik analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan analisis regresi berganda dan analisis *Moderated Regression Analysis* (MRA). Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih dan juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen. Pada penelitian ini, data diolah menggunakan *software* komputer yaitu SPSS (*Statistical Package For Social Science*). Model persamaan analisis regresi penelitian ini adalah sebagai berikut.

$$Y = \alpha + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3..... \text{ (hipotesis 1,2 dan 3)}$$

Keterangan :

Y : Kinerja Individual

α : Konstanta

β : Koefisien Regresi

X1 : Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi

X2 : Penggunaan Teknologi Informasi

X3 : Insentif karyawan

e : errors

uji interaksi atau sering disebut dengan *Moderated Regression Analysis* (MRA) merupakan aplikasi khusus regresi berganda linear dimana dalam persamaan regresinya mengandung unsur interaksi (perkalian dua atau lebih variabel independen) (Ghozali, 2006). Penelitian ini menggunakan uji *Moderated Regression Analysis* (MRA) karena dapat menjelaskan pengaruh variabel pemoderasi dalam memperkuat atau memperlemah hubungan antara variabel independen dengan dependen. Model moderasi dalam penelitian ini adalah.

$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_1 X_3 + \beta_5 X_2 X_3 + e$ Hipotesis 4 dan 5

Keterangan :

Y : Kinerja Individual

α : Konstanta

β_1 - β_7 : Koefisien Regresi

X₁ : Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi

X₂ : Penggunaan Teknologi Informasi

X_3 : Insentif Karyawan

$X_1 X_3$: Interaksi antara efektivitas sistem informasi akuntansi dengan insentif karyawan

$X_2 X_3$: Interaksi antara penggunaan teknologi informasi dengan insentif karyawan

E : Error

3.11 Uji Hipotesis

Uji hipotesis digunakan untuk membuktikan atau memperjelas tujuan semula apakah ada pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Pengujian hipotesis dibagi menjadi dua yaitu uji simultan dengan F-test dan uji parsial dengan t-test.

1. Uji Parsial dengan t-test

Uji parsial dengan t-test bertujuan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara individual (parsial) terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini uji parsial dengan t-test bertujuan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel yang terdiri dari Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi (X_1) Penggunaan teknologi informasi (X_2), Terhadap variabel dependen kinerja individual (Y).

Dasar pengujian dilakukan dengan signifikan $\alpha = 5\%$ yaitu :

- a. Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka H_0 ditolak (koefisien regresi tidak signifikan). Hal ini berarti secara parsial variabel independen tersebut tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

- b. Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka H_0 diterima (koefisien regresi signifikan). Hal ini berarti secara parsial variabel independen tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

2. Uji F (uji signifikan secara simultan)

Uji F adalah pengujian terhadap koefisien regresi secara simultan. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh semua variabel independen yang terdapat di dalam model secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen. Rumus hipotesis yang dianjurkan terdiri dari H_0 : Seluruh variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen dan H_a : Seluruh variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Tingkat signifikan yang digunakan pada uji F digunakan $\alpha = 5\%$ adalah sebagai berikut:

- 1) jika signifikan $< 0,05\%$ (α) berarti H_0 ditolak dan H_a diterima.
- 2) jika signifikansi $> 0,05\%$ (α) berarti H_0 diterima dan H_a ditolak.

3.12 Koefisien determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) koefisien determinasi memiliki fungsi untuk menjelaskan sejauh mana kemampuan variabel independen terhadap variabel dependen. Adjusted R^2 dan R^2 sudah disesuaikan dengan derajat masing-masing jumlah kuadrat yang tercakup dalam perhitungan Adjusted R^2 . Nilai koefisien determinasi adalah antara Nol dan Satu. Nilai koefisien determinasi yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variansi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-

variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen.



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1 Sejarah Bank Syariah

Deregulasi perbankan di mulai pada tahun 1984. Pemerintah memiliki harapan bahwa dengan adanya kebijakan deregulasi perbankan ini akan menciptakan kondisi dunia perbankan yang lebih efisien dan kuat dalam meningkatkan perekonomian. Tahun 1983 pemerintah indonesia pernah berencana menerapkan sistem bagi hasil dalam perkreditan yang merupakan konsep dari perbankan syariah.

Pemerintah membuat kebijakan deregulasi perbankan syariah tahun 1988 (pakto 88) yang membuka kesempatan kepada bisnis perbankan untuk pembangunan (liberalisasi sistem perbankan) walau lebih banyak bank konvensional yang berdiri, beberapa usaha-usaha perbankan yang bersifat daerah yang berasakan syariah juga mulai bermunculan.

Pendirian bank islam indonesia muncul pada tahun 1980 melalui diskusi bertemakan bank islam sebagai pilar ekonomi islam. Tahun 1990, majelis ulama indonesia (MUI) membentuk kelompok kerja untuk mendirikan bank islam di indonesia.

Sebagai hasil kerja tim perbankan MUI tersebut adalah berdirinya bank syariah pertama di indonesia yaitu PT. Bank Muamalat Indonesia (BMI), sesuai akte pendiriannya yaitu berdiri pada tanggal 1 November 1991. Sejak 1 mei 1992, BMI resmi beroperasi dengan modal awal sebesar Rp. 106.126.382.000,-

Tahun 1998, pemerintah dan dewan perwakilan rakyat melakukan penyempurnaan UU No. 7/1992 tersebut menjadi UU No. 10 tahun 1998. Yang secara tegas menjelaskan bahwa terdapat dua sistem dalam perbankan di tanah air (*dual banking system*), yaitu sistem perbankan konvensional dan sistem perbankan syariah. Peluang ini disambut hangat oleh masyarakat perbankan, yang ditandai dengan berdirinya beberapa Bank Islam lain, yaitu IFI, Bank Syariah Mandiri, Bank niaga, Bank BTN, Bank Mega, Bank BRI, Bank Bukopin, BPD Jabar dan BPD Aceh, dll.

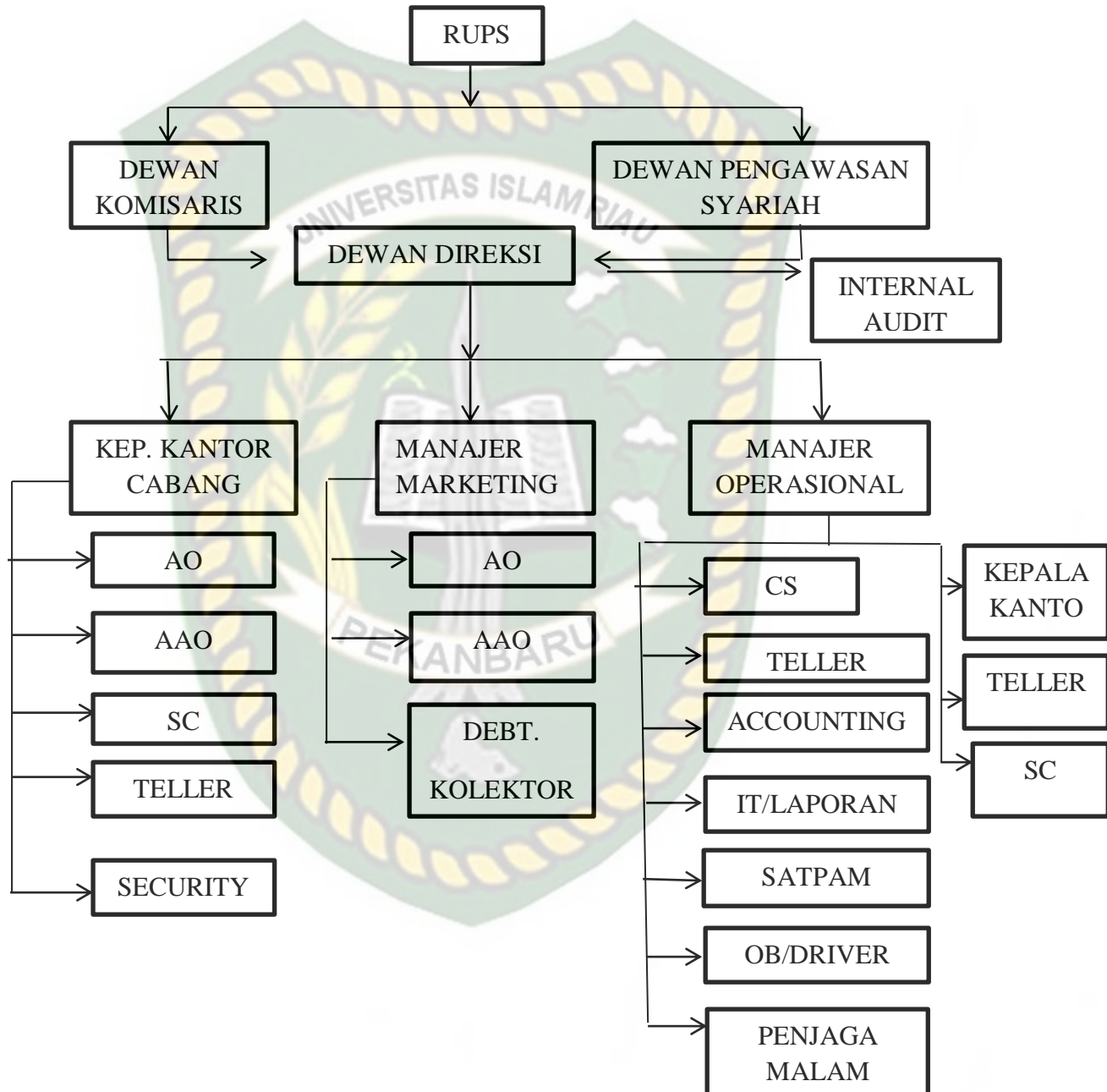
2. Visi dan Misi Bank Syariah

Adapun visi dan misi bank syariah yaitu :

- Visi :
Menjadikan bank pilihan dengan terus membina kemitraan dan menciptakan nilai bermakna bagi stakeholder.
- Misi :
 1. Berperan aktif sebagai mitra dibidang keuangan dan agen pembangunan yang efisien bagi nasabah dan masyarakat.
 2. Memberikan layanan keuangan menyeluruh secara sederhana, cepat, andal dan inovatif.
 3. Berkomitmen untuk memberikan pengalaman unggul bagi pemangku kepentingan dan membangun nilai positif bagi pemegang saham.

4.1.2 STUKTUR ORGANISASI

Gambar IV.1
STRUKTUR ORGANISASI BANK BTN SYARIAH



a. Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS)

Rapat umum pemegang saham merupakan kekuasaan tertinggi dalam struktur organisasi BTN Syariah, karena dalam RUPS ini semua kebijakan dapat dilakukan dengan kelangsungan dan kemajuan perusahaan.

b. Dewan Pengawas Syariah.

Tuas DPS adalah mengawasi manajemen marketing dan operasionalnya, apakah sudah sesuai fatwa atau belum. Apabila terdapat produk baru maka DPS wajib memberi tahu fatwa ke DSN MUI.

c. Dewan Komisaris

- 1) Dewan komisaris terdiri dari komisaris utama dan komisaris yang bertugas mengawasi direksi.
- 2) Dewan komisaris dalam melakukan tugas pengawasannya harus mengindahkan aturan main yang telah disepakati bersama dalam AD/ART, aturan Bank Indonesia, undang-undang, pokok perbankan dan ketentuan pemerintah lainnya.
- 3) Pengawasan dewan komisaris dapat dilakukan dengan cara
- 4) Hasil pengawasan komisaris tidak dibenarkan diberikan langsung Kepada petugas bank, tetapi disampaikan melalui direksi.
- 5) Hasil kesimpulan pengawasan komisaris dapat berupa teguran lisan, teguran tertulis, petunjuk lisan atau tertulis dan dalam bentuk lain yang lazim dalam perbankan.
- 6) Semua usul atau surat direksi yang disampaikan dengan surat resmi dijawab dengan surat resmi dan komisaris.

- 7) Surat direksi yang belum atau tidak mendapatkan jawaban dari komisaris paling lama 30 (tiga puluh) hari, dianggap dapat dilaksanakan agar tidak menghambat operasional bank.
- 8) Dewan komisaris diangkat untuk jangka waktu 5 (lima tahun) melalui RUPS.

d. Dewan direksi

- 1) Dewan direksi terdiri dari seorang direktur utama dan seorang direksi yang bertugas memimpin dan mengawasi kegiatan BTN Syariah, sesuai dengan kebijakan umum yang telah digariskan dalam RUPS.
- 2) Mengusulkan garis-garis kebijakan umum bank syariah untuk masa yang akan datang untuk mendapatkan persetujuan RUPS dan disahkan oleh komisaris.
- 3) Menyusun rencana anggaran dan rencana kerja untuk tahun berikutnya untuk mendapatkan persetujuan dari RUPS.
- 4) Menyusun neraca dan laba atau rugi setiap bulan dan laporan berkala lainnya untuk keperluan dan ekstern.
- 5) Menandatangani surat saham yang dikeluarkan oleh bank.
- 6) Menyelenggarakan RUPS setiap tahun dan sewaktu-waktu apabila diperlukan.
- 7) Menyetujui atau menolak permohonan pembiayaan dari nasabah maupun pegawai bank.
- 8) Menyetujui pembayaran gaji dan tunjangan lainnya.

- 9) Menyetujui setiap pengeluaran biaya.
- 10) Mengangkap pegawai bank, setelah memenuhi syarat-syarat dan mendapat izin prinsip dari komisaris.
- 11) Mengamankan harta kekayaan bank agar terlindungi dari hanya kebakaran, pencurian dan perusakan.
- 12) Mewakili bank khususnya yang menyangkut hubungan dengan pihak ketiga.
- 13) Bertanggung jawab terhadap operasional bank agar mencapai target yang telah disetujui RUPS.
- 14) Bertanggung jawab kepada RUPS atas segala sesuatu yang terkait dengan pengolahan bank.

e. Kepala Kantor Cabang

Kepala kantor cabang bertugas membawahi semua pengolahan manajemen di bagian kantor cabang

f. Manajemen Marketing

Bagian ini membawahi bidang funding dan financing untuk pelaksanaannya dilakukan bagian *account office* (AO) dan (AAO).

g. Manager Opeasional

Bagian Opeasional membawahi bagian teller, pengarahana dana, pembukuan dan pelayanan nasabah.

1) Tugas Teller

- a) Bertanggung jawab atas semua pembayaran dan penerimaan pembukuan tunai dari nasabah.

- b) Bertanggung jawab atas kebenaran uang yang disimpan oleh nasabah bank jumlah maupun sah tidaknya uang tersebut.
- c) Mengurusi persediaan buku tabungan *mudharabah* atau deposito *mudharabah*.
- d) Lain-lain tugas yang diberikan oleh direksi.

2) Tugas Pembukuan

- a) Membukukan semua transaksi baik tunai maupun pemindahan buku.
- b) Memelihara dan mengerjakan kartu-kartu rekening nasabah.
- c) Mengerjakan register simpanan.
- d) Menyusun neraca dan laba rugi tiap hari dari buku besar untuk diperiksa oleh simpanan.
- e) Lain-lain tugas yang diberikan oleh direksi.

3) Tugas Pelayanan Nasabah

- a) Melayani nasabah baik tabungan, pembiayaan maupun keperluan nasabah lainnya.
- b) Menyusun dan menyimpan arsip pembiayaan dan arsip pembukuan dalam ruang arsip.
- c) Bertanggung jawab atas kelengkapan dan keabsahan dokumen pembukuan dan pembukuan.
- d) Bertanggung jawab atas bukti pemilikan nasabah yang dijadikan pembiayaan di BTN Syariah Al Maburr.
- e) Mengetik surat-surat yang diperlukan.

- f) Mengurus register SKPP.
- g) Mempersiapkan realisasi pembiayaan.
- h) Meregister pembiayaan.
- i) Lain-Lain tugas diberikan oleh direksi.

4.2 Hasil Penelitian

4.2.1 Hasil pengumpulan data

Data yang diperoleh dari penelitian ini diambil dengan cara penyebaran kuesioner pada Bank Syariah Di pekanbaru pada tahun 2020. Penyebaran kuesioner dimulai dari tanggal 10 februari 2020 dan pengambilan kuesioner dimulai tanggal 17 Februari 2020. Total kuesioner yang dibagikan adalah 56 kuisisioner (100%). Total kuisisioner yang dikembalikan adalah 56 kuisisioner (100%), maka dapat dilakukan pengolahan lebih lanjut. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dari tabel dibawah ini :

Tabel V.1
Jumlah Sampel dan Tingkat Pengambilan Sampel

Keterangan	Jumlah	Presentase
Total kuisisioner yang dikirim	56	100%
Total kuisisioner yang kembali	56	100%
Total kuisisioner yang tidak kembali	-	-
Kuisisioner yang tidak dapat dianalisis	-	-
Total kuisisioner yang dianalisis	56	100%

Sumber : Data Olahan 2020

Data diperoleh dari hasil penyebaran kuisisioner pada beberapa karyawan yang menggunakan Sistem Informasi Akuntansi dan Teknologi Informasi dalam menyelesaikan tugasnya.

Karakteristik responden meliputi jenis kelamin, pendidikan terakhir, dan usia. Adapun karakteristik responden pada bank syariah di pekanbaru adalah sebagai berikut :

Tabel V.2

Karakteristik Responden pada Bank Syariah di Pekanbaru

No	Karakteristik	Jumlah	Persentase (100%)
1	Jenis kelamin		
	1. Laki-laki	34 orang	60,71 %
	2. Perempuan	22 orang	39,29 %
	Total	56 orang	100 %
2	Pendidikan terakhir		
	1. D3	11 orang	19,64 %
	2. S1	38 orang	67,86 %
	3. S2	7 orang	12,5 %
	Total	56 orang	100%
3	Usia		
	1. ≤ 30 Tahun	14 orang	25 %
	2. 31 – 40 Tahun	23 orang	41,07 %
	3. ≥ 41 Tahun	19 orang	33,93 %
	Total	56 orang	100 %

Sumber: Hasil penelitian 2020

Berdasarkan tabel di atas, mengungkapkan dari 56 responden total responden laki-laki 34 orang atau sekitar 60,71 % sedangkan responden perempuan 22 orang atau sekitar 39,29 %.

Berdasarkan tabel di atas, menyatakan bahwa lebih banyak pendidikan terakhir responden yakni S1 yang jumlah 38 orang atau sekitar 67,86 %

sedangkan untuk D3 berjumlah 11 orang atau sekitar 19,64 % dan untuk S2 berjumlah 7 orang atau sekitar 12,5 %.

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa 14 orang atau sekitar 25 % berusia ≤ 30 Tahun, 23 orang atau sekitar 41,07 % telah berusia 31-40 Tahun, dan 19 orang atau sekitar 33,93 % telah berusia ≥ 40 Tahun.

4.2.2 Statistik Deskriptive

Statistik deskriptive dimasukkan untuk mengetahui variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian yaitu efektivitas penggunaan sistem informasi akuntansi. Penggunaan teknologi informasi, insentif karyawan dan kinerja individual berdasarkan hasil kuisioner, tabel V.3 memperhatikan hasil *descriptive statistics* sebagai berikut :

Tabel V.3
Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
SUMX1	56	20,00	25,00	21,9464	1,64504
SUMX2	56	24,00	30,00	26,1250	1,74838
SUMX3	56	20,00	25,00	21,9821	1,63475
SUMY	56	20,00	25,00	21,7500	1,67603
Valid N (listwise)	56				

Pada tabel V.3 *descriptive statistics*, hasil menunjukkan bahwa nilai rata-rata jawaban responden kinerja individual adalah sebesar 21,75 dengan standar deviasi 1,676. Untuk variabel efektivitas sistem informasi akuntansi nilai rata-rata variabel kinerja individual dari 56 responden adalah sebesar 21,95 dengan standar deviasi 1,645. Untuk variabel penggunaan teknologi informasi nilai rata-rata variabel kinerja individual dari 56 responden adalah sebesar 26,12 dengan standar deviasi 1,748. Untuk variabel insentif karyawan sebagai variabel yang

memoderasi nilai rata-rata kinerja individual dari 56 adalah sebesar 21,98 dengan standar deviasi 1,634.

4.2.3 Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk menentukan seberapa valid suatu item pertanyaan mengukur variabel yang diteliti. Uji validitas data digunakan untuk mengetahui item-item yang ada pada kuisisioner mampu mengukur yang didapatkan dalam penelitian. Suatu instrumen dikatakan valid bila nilai person correlation terdapat skor total diatas 0.30. data menunjukkan bahwa seluruh indikator pertanyaan dalam variabel efektivitas sistem informasi akuntansi, penggunaan teknologi informasi, insentif karyawan, dan kinerja individual yang lebih besar dari 0,3 sehingga seluruh indikator tersebut telah memenuhi syarat validatas data. Hasil dari pengujian validitas dapat dilihat V.4 berikut ini :

Tabel V.4
Hasil Uji Validitas Data

Variabel	Person Correlation	Kesimpulan
Kinerja individual (Y)	0,857** - 0,763**	Valid
Efektivitas SIA (X1)	0,767** - 0,779**	Valid
Teknologi informasi (X2)	0,638** - 0,647**	Valid
Insentif karyawan (X3)	0,731** - 0,672**	Valid

Sumber : Data olahan 2020

Hasil validitas disajikan pada V.4 dapat dilihat bahwa skor masing-masing butir dan skor total (*pearson correlation*) menunjukkan korelasi signifikan pada level 0,05 sehingga seluruh kuisisioner dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Pengujian Reliabilitas dilakukan dengan menggunakan teknik reability analisis dimana suatu instrumen dapat dikatakan reliabel apabila memiliki

koefisien keandalan atau alpha sebesar 0,70. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel V.5 dibawah ini :

UJI RELIABEL

X1

X2

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,701	5

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,658	6

X3

Y

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,689	5

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,739	5

Tabel V.5
Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Jumlah Item	Croanbanc alpha	Kesimpulan
Efektivitas SIA (X1)	5	701	Realibel
Pengunaan TI (X2)	6	658	Realibel
Insentif Karyawan (X3)	5	689	Realibel
Kinerja Individual	5	739	Realibel

Sumber : Data Olahan 2020

Hasil pengujian reliabilitas yang disajikan pada tabel menunjukkan tidak ada koefisien *croanbach alpha* yang kurang dari 0,60 sehingga, instrumen tersebut reliabel untuk digunakan.

4.2.4 Uji Asumsi Klasik

Untuk mendapatkan nilai pemeriksa yang tidak bias dan efisien (*best linear unbiased Estimator/BLUE*) dari suatu persamaan regresi berganda dengan metode kuadrat terkecil (Least Square) perlu dilakukan pengujian untuk mengetahui model regresi yang dihasilkan memenuhi persyaratan klasik yaitu sebagai berikut :

1. Uji Normalitas Data

Uji Normalitas data bertujuan untuk menguji apakah data yang digunakan dalam penelitian telah terdistribusi normal. Untuk dapat melihat apakah data yang terdistribusi normal dapat dilihat dengan menggunakan uji non parametrik satu sampel *Kolmogrow-Smirnov Test*, dan *Normal Probability* plot dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar dibawah ini:

Gambar V.1
Uji Normalitas

Uji normalitas Regresi 1

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		56
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,11223024
Most Extreme Differences	Absolute	,076
	Positive	,069
	Negative	-,076
Test Statistic		,076
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

Uji Normalitas Regresi 2

		Unstandardized Residual
N		56
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,53910827
Most Extreme Differences	Absolute	,083
	Positive	,083
	Negative	-,055
Test Statistic		,083
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

Sumber : Data Output SPSS, 2020

Gambar di atas menunjukkan koefisien *Asymp.sig* (2-tailed) sebesar 0,200 yang lebih besar dari 0,05. Hal ini data dalam penelitian ini berdistribusi normal. Berdasarkan hasil uji normalitas regresi moderasi pada persamaan kedua menunjukkan koefisien *Asymp,sig* (2-tailed) sebesar 0,200 yang lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinieritas

Pengujian Multikolinieritas dilakukan dengan menggunakan bantuan perangkat lunak SPSS versi 22.0 yang dapat dilihat dari nilai Varians Inflation Factor (VIF). Hasil uji Multikoliniealitas data pada persamaan regresi 1 dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel V.7
Uji Multikolinieritas Regresi 1

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1 (Constant)	,112	,303			
X1	,473	,087	,464	,293	3,409
X2	,598	,099	,520	,290	3,445
X3	-,100	,048	-,098	,968	1,033

a. Dependent Variable: Y

Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai tolerance dari kedua variabel independen lebih dari 0,01 atau kurang dari 10. Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terjadi masalah multikolinieritas.

Hasil Uji Multikolinieritas data persamaan regresi 2 dapat dilihat pada tabel V.8 sebagai berikut :

Tabel V.8
Uji Multikolinieritas persamaan Regresi 2
Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
efektivitas SIA	,288	3,474
Penggunaan TI	,274	3,652
Insentif Karyawan	,964	1,038
Moderate1	,277	3,609
Moderate2	,262	3,821

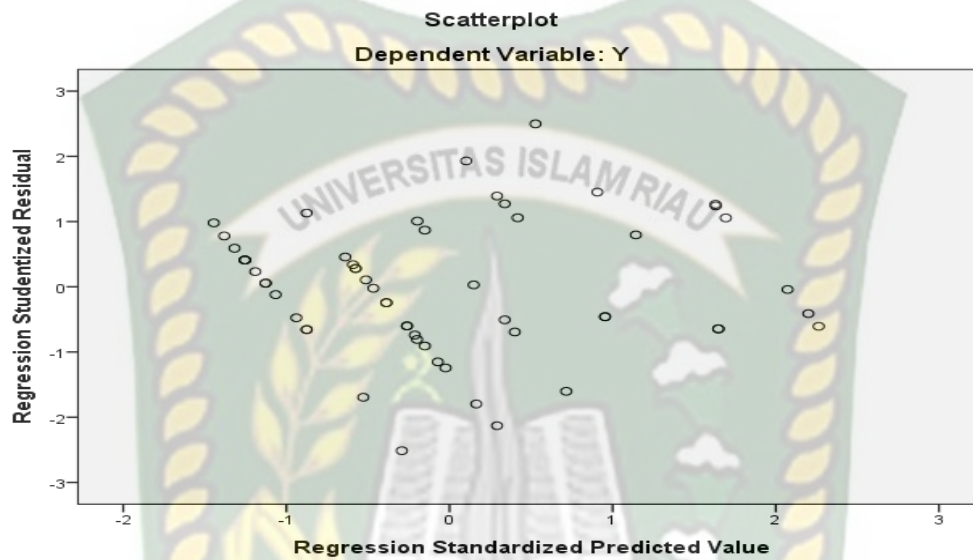
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dilihat dari nilai toleransi setiap variabel lebih kecil dari nilai cut off yaitu kurang dari 0,10 dan 0,10 dan VIF lebih dari 10. Kesimpulan dari uji multikolinieritas adalah bahwa terjadi korelasi antar variabel independen.

3. Uji Heteroskedastisitas

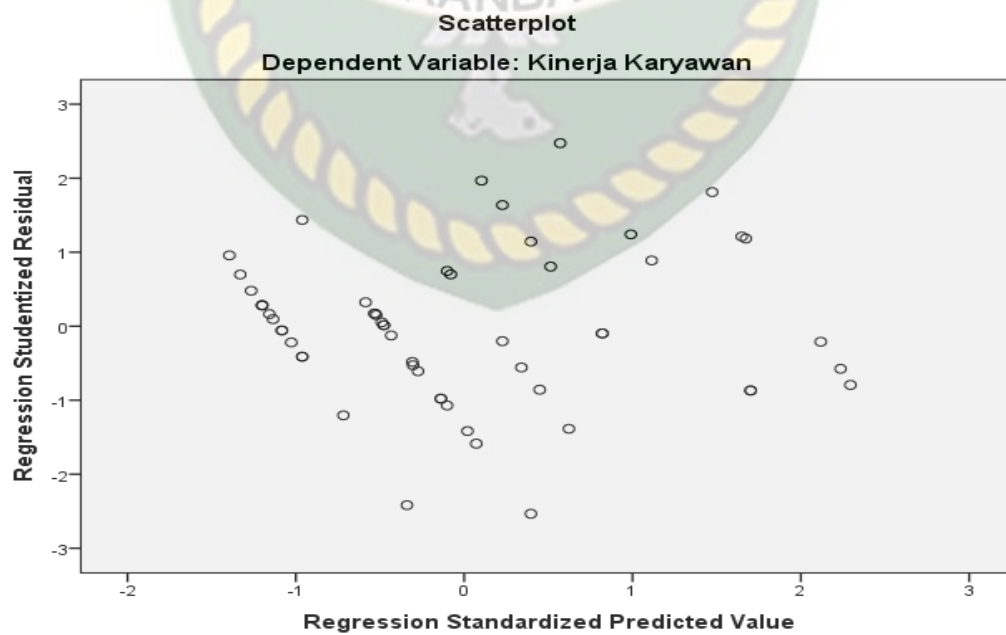
Hasil Uji heteroskedastisitas data dapat dilihat pada gambar sebagai berikut Gambar V.1 dan V.2

Gambar V.1
Hasil Uji Heteroskedastisitas Persamaan regresi 1



Sumber : Data Output 2020

Gambar V.2
Hasil Uji Heteroskedastisitas Persamaan regresi 2



Berdasarkan gambar tersebut dapat dilihat bahwa tidak terdapat pola yang jelas serta tidak-tidak menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Maka dapat dinyatakan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.2.5 Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini perhitungan analisis yang digunakan adalah teknik analisis regresi linear berganda dan *Moderated Regression Analysis* (MRA). Teknik analisis regresi linear berganda berguna untuk menganalisis hubungan linear antara variabel independen atau lebih dengan variabel dependen, sedangkan *Moderated Regression Analysis* (MRA) berguna untuk menjelaskan pengaruh variabel pemoderasi dalam memperkuat atau memperlemah hubungan antara variabel independen dengan dependen. Hasil analisis regresi linear berganda persamaan regresi 1 dengan menggunakan versi program SPSS versi 22.0 dapat dilihat pada tabel V.9 sebagai berikut :

Tabel V.9
Uji Multikolinieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	,112	,303		,368	,714
X1	,473	,087	,464	5,416	,000
X2	,598	,099	,520	6,030	,000
X3	-,100	,048	-,098	-2,072	,043

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel V.9 persamaan regresi yang dihasilkan adalah:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e...$$

$$KK = 112 + 473 X_1 + 598 X_2 - 100 X_3$$

- a) Nilai konstanta (α) sebesar 112 artinya jika efektivitas sistem informasi akuntansi, penggunaan teknologi informasi bernilai 0 (nol) maka kinerja karyawan bernilai 112.
- b) Nilai koefisien regresi variabel Efektivitas sistem informasi akuntansi (X_1) bernilai positif, yaitu 0,473 menunjukkan bahwa setiap peningkatan efektivitas sistem informasi akuntansi sebesar 1 maka akan mengakibatkan peningkatan kinerja individual sebesar 0,473 dengan asumsi variabel lain bernilai konstan.
- c) Nilai koefisien regresi variabel penggunaan teknologi informasi (X_2) bernilai positif, yaitu 0.598 menunjukkan bahwa setiap peningkatan teknologi informasi sebesar 1 maka akan mengakibatkan peningkatan kinerja individu sebesar 0,598 dengan variabel lain bernilai konstan.
- d) Nilai koefisien regresi variabel penggunaan teknologi informasi (X_2) bernilai positif, yaitu 0.-100 menunjukkan bahwa setiap peningkatan teknologi informasi sebesar 1 maka akan mengakibatkan penurunan kinerja individu sebesar 0,1 dengan variabel lain bernilai konstan.

Hasil analisis regresi linier berganda persamaan regresi 2 dengan menggunakan program SPSS Versi 22.0 dapat dilihat pada tabel V. 10 sebagai berikut :

Tabel V.10

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1 (Constant)	,974	1,536			
efektivitas SIA	,495	,086	,486	,288	3,474
Penggunaan TI	,464	,083	,484	,274	3,652
Insentif Karyawan	-,098	,048	-,096	,964	1,038
Moderate1	-,337	,170	-,171	,277	3,609
Moderate2	,330	,171	,172	,262	3,821

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel persamaan regresi yang dihasilkan adalah :

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

$$KK = 974 + 495X_1 + 464X_2 - 0,98X_3 - 337X_1X_2 + 330X_2X_3 + e$$

Hasil pembahasan regresi yang dihasilkan adalah :

- Nilai konstanta (α) sebesar 974 artinya jika efektivitas sistem informasi akuntansi, penggunaan teknologi informasi, insentif karyawan, hubungan antara efektivitas SIA dengan insentif karyawan, dan hubungan penggunaan teknologi informasi dengan insentif karyawan dianggap konstan, maka kinerja karyawan bernilai 974.
- Nilai koefisien regresi variabel Efektivitas sistem informasi akuntansi (X_1) bernilai positif, yaitu 495 menunjukkan bahwa setiap peningkatan efektivitas sistem informasi akuntansi sebesar 1 maka akan mengakibatkan peningkatan kinerja individual sebesar 495 dengan asumsi variabel lain bernilai konstan.

- c) Nilai koefisien regresi variabel penggunaan teknologi informasi (X_2) bernilai positif, yaitu 464 menunjukkan bahwa setiap peningkatan penggunaan teknologi sebesar 1 maka akan meningkatkan peningkatan kinerja individual sebesar 464 dengan asumsi variabel lain bernilai konstan.
- d) Nilai koefisien regresi variabel Insentif karyawan (X_3) bernilai positif, yaitu -0,98 menunjukkan bahwa setiap peningkatan insentif karyawan sebesar 1 maka akan mengakibatkan penurunan kinerja individual sebesar 0,98 dengan asumsi variabel lain bernilai konstan.
- e) Nilai koefisien Regresi $X_1_X_3$ bernilai negatif yaitu -0,337 menunjukkan bahwa apabila hubungan efektivitas sistem informasi akuntansi dengan insentif apabila hubungan efektivitas sistem informasi akuntansi dengan insentif karyawan menurun sebesar 1 satuan, maka kinerja individual menurun sebesar 0,337.
- f) Nilai koefisien Regresi $X_2_X_3$ bernilai positif 0,330 menunjukkan bahwa apabila hubungan penggunaan teknologi informasi dengan insentif karyawan meningkat sebesar 1 satuan, maka kinerja individual menurun sebesar 0,330.

4.2.6 Pengujian Hipotesis

1. Uji Parsial (uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh parsial setiap variabel independen terhadap kinerja individu. Pengujian ini bisa dilakukan dengan melihat tingkat signifikansi dari masing-masing variabel. Apabila signifikan

03232 maka hipotesis diterima dan apabila signifikan $>5\%$ maka hipotesis ditolak. Hasil uji t terhadap variabel penelitian pada persamaan regresi 1 dapat dilihat pada tabel V.13 sebagai berikut :

Tabel V.11
Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a		T	Sig.
Model			
1	(Constant)	,634	,529
	efektivitas SIA	5,732	,000
	Penggunaan TI	5,564	,000
	Insentif Karyawan	-2,067	,044
	Moderate1	-1,981	,053
	Moderate2	1,931	,059

Berdasarkan tabel V.13, Hasil pengujian secara parsial adalah sebagai berikut :

- a) Berdasarkan hasil uji parsial (t) pada model tegresi diperoleh nilai t = 5,732 dengan signifikansi sebesar $0,000 < \alpha=0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima, artinya secara parsial variabel efektivitas sistem informasi akuntansi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja individu.
- b) Berdasarkan hasil uji parsial (t) pada model regresi diperoleh nilai t =5,564 dengan signifikansi sebesar $0,000 < \alpha=0,05$. Maka dapat disimpulkan H_{02} ditolah dan H_{a2} diterima, artinya secara parsial variabel penggunaan teknologi informasi bergaruh positif dan signifikan terhadap kinerja individu.
- c) Berdasarkan hasil uji parsial (t) pada model tegresi diperoleh nilai t =-1,981 dengan signifikansi 0,053. Nilai signifikansi tersebut lebih dari nilai

$\alpha = 0,05$ ($0,053 > \alpha = 0,05$) maka H_{04} ditolak, menunjukkan bahwa variabel insentif karyawan tidak mampu memodifikasi hubungan antara efektivitas sistem informasi akuntansi terhadap kinerja individual.

- d) Berdasarkan hasil uji parsial (t) pada model regresi diperoleh nilai $t = 1,931$ dengan signifikansi 0,59. Nilai signifikansi tersebut kurang dari nilai $\alpha = 0,05$ ($0,59 < \alpha = 0,05$) maka H_{05} ditolak dan H_{a5} diterima, dari hasil menunjukkan bahwa variabel insentif karyawan tidak mampu memoderasi penggunaan teknologi informasi.

2. Uji secara simultan (Uji F)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel independen yaitu efektivitas sistem informasi akuntansi dan penggunaan teknologi informasi secara bersama-sama (simultan) dapat mempengaruhi variabel dependen yaitu kinerja individu. Hasil uji F terhadap variabel penelitian dengan menggunakan program SPSS versi 22,00 dapat dilihat pada tabel V.12 sebagai berikut :

Tabel V.12
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5,487	3	1,829	137,295	,000 ^b
	Residual	,693	52	,013		
	Total	6,180	55			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Dari hasil output SPSS dapat dilihat pada tabel ANOVA atau uji F menghasilkan nilai F hitung sebesar 137,295 dengan signifikan 0,00 karena tingkat probabilitas signifikan $< \alpha 0,05$ sehingga H_{06} ditolak dan H_{a6} diterima. Artinya

efektivitas sistem informasi akuntansi dan penggunaan teknologi informasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja individual.

Tabel V. 13
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5,487	3	1,829	137,295	,000 ^b
	Residual	,693	52	,013		
	Total	6,180	55			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Dari hasil output SPSS dapat dilihat pada tabel ANOVA atau uji F menghasilkan nilai F hitung sebesar 137,295 dengan tingkat signifikansi 0,000. Karena tingkat probabilitas signifikan $\alpha = 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. artinya insentif karyawan memperkuat pengaruh efektifitas sistem informasi akuntansi dan penggunaan teknologi informasi terhadap kinerja individual.

4.2.7 Koefisien Determinasi (R^2)

Nilai koefisien dererminasi digunakan untuk melihat besarnya kontribusi variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi atau R^2 dilihat dari tabel V model summary Kolom R Square berikut :

Tabel V.14
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,947 ^a	,897	,886	,565

a. Predictors: (Constant), Moderate2, Insentif Karyawan, efektifitas SIA, Moderate1, Penggunaan TI

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

V.11 menunjukkan bahwa besarnya kofisien determinasi (R^2) adalah 0,897. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan variabel independen dalam hal ini

adalah efektivitas sistem informasi akuntansi, dan penggunaan teknologi informasi menjelaskan variabel dependen yaitu kinerja individual sebesar 89,7% sedangkan sisanya 10,3 (100% - 89,7%) dijelaskan oleh variabel atau faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model atau persamaan regresi. Misalnya, budaya organisasi, tingkat pendidikan, pelatihan dan pengalaman kerja.

Sistem.

4.2.8 Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi terhadap kinerja Individual

Hasil uji pengaruh efektivitas sistem informasi akuntansi terhadap kinerja individual menunjukkan bahwa efektivitas informasi akuntansi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja individual.

Mulyadi (2011: 2) menyatakan bahwa pendekatan sistem memberikan banyak manfaat dalam memahami lingkungan kita, untuk mempertahankan eksistensi sistem informasi akuntansi dan untuk mencapai tujuan-tujuan khususnya, setiap organisasi memerlukan penyediaan informasi yang cukup yang memberikan manfaat bagi kinerja individual atau karyawan. Sistem informasi akuntansi dimanfaatkan untuk membantu dalam proses perencanaan, pengkoordinasian dan pengendalian yang kompleks, serta aktivitas yang saling berhubungan untuk memotivasi orang-orang pada semua tingkat didalam perusahaan (ikhsan, 2013 :3)

Hasil uji hipotesis ini sesuai dengan jawaban responden dalam pengisian kuisisioner bahwa orang yang menjadi responden dalam kuisisioner tersebut dapat

keamanan data dalam perusahaan dalam terjaga dari adanya bahaya konsleting. Dengan data yang tersimpan dalam melayani *costomer* menjadi lebih mudah dan tepat waktu. Sistem informasi akuntansi memperkecil resiko kesalahan dengan menjamin ketelitian dalam pengolahan dan penyajian data sehingga mampu memberikan laporan keuangan yang dibutuhkan dengan sangat variatif. Wewenang menggunakan sistem informasi akuntansi hanya diberikan kepada orang tertentu saja, poses input, output dan pengeditan data dalam sistem informasi akuntansi dapat dilakukan dengan mudah dalam perusahaan.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian dari Fatmayoni (2017), deni Novalia (2012) dan Ambara Dita (2016) bahwa Efektivitas sistem infomasi akuantansi berpengaruh signifikan terhadap kinerja individual. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik sistem informasi akuntansi yang diterapkan dalam perusahaan maka akan semakin meningkat kinerja individual dalam perusahaan tersebut.

2. Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi terhadap kinerja individual.

Dari hasil uji t atau tabel ANOVA Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Individual menunjukkan bahwa Penggunaan Teknologi informasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Individual,

Hubungan pemanfaatan teknologi informasi dan kinerja karyawan menyatakan bahwa seseorang akan menggunakan teknologi informasi jika teknologi tersebut bermanfaat dan dapat meningkatkan kinerja, peggunaan atau pemanfaatan merupakan perilaku individu dari menggunakan teknologi dalam melakukan pekerjaan. Kinerja yang dihasilkan oleh faktor kesesuaian antara tugas

dan teknologi merujuk pada efisiensi, efektivitas dan kualitas yang tinggi terhadap pemanfaatan penggunaan teknologi serta menghasilkan kinerja yang lebih baik pada sistem informasi. Kinerja yang lebih baik tersebut tercapai karena dapat memenuhi kebutuhan individual dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas (sabihaini, 2008).

Hasil uji hipotesis ini sesuai dengan jawaban responden mengenai teknologi informasi dengan indikator yang dijelaskan oleh Jogiyanto (2010 : 532) pada dasarnya kesesuaian tugas teknologi yaitu kerangka yang mewakili apa yang mengelilingi individu. Melaksanakan tugas dibidang teknologi seperti kualitas dalam keakuratan data, penepatan data, hak mengakses data, kesesuaian data, kemudahan untuk digunakan, keandalan sistem, ketepatan waktu, dan hubungan dengan pengguna lain. Kondisi tersebut merupakan suatu kondisi yang terjadi pada perusahaan yang sudah disiapkan oleh manajemen. Kesesuaian tugas teknologi yang tidak bisa diabaikan yaitu mengenai hubungan antar karyawan. Hubungan antar karyawan secara langsung akan mempengaruhi kinerja individual.

Menurut Astuti dan Dharmadiaksa (2014) bahwa kesesuaian berhubungan dengan sejauh mana kemampuan individual menggunakan teknologi informasi dan menjalankan tugas untuk meningkatkan kinerja individual.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh fatmoyoni (2017) yang mengatakan bahwa penggunaan teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja individual. Sedangkan dengan pernyataan Soudani (2012) yang juga menyatakan bahwa teknologi informasi dapat menjadi senjata strategis untuk mendukung objek dan strategi organisasi.

Hal ini menunjukkan bahwa semakin baiknya penerapan teknologi informasi maka kinerja individu akan semakin meningkat.

3. Pengaruh Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi dan Penggunaan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Individual,

Hasil uji pengaruh Efektivitas Sistem Informasi akuntansi dan penggunaan teknologi informasi terhadap kinerja individual menunjukkan bahwa efektivitas sistem informasi akuntansi dan penggunaan teknologi informasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja individual.

Sistem informasi akuntansi memberikan bantuan yang cukup bernilai dalam hal pembuatan keputusan, selain itu dapat membantu para penggunanya untuk dapat bekerja lebih produktif dan efisien. Dengan lebih banyak fasilitas pendukung berupa sistem informasi akuntansi dan teknologi informasi yang disediakan bagi pemakai maka semakin memudahkan pemakai mengakses data yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas individu dalam perusahaan atau organisasi. Dengan pemanfaatan sistem informasi akuntansi yang tepat dan didukung oleh kemampuan personal yang mengoperasikannya dapat meningkatkan kinerja perusahaan maupun kinerja individu yang bersangkutan.

Penggunaan sistem informasi akuntansi dan teknologi informasi dapat dikatakan memiliki manfaat yang besar jika pemakai merasa bahwa dengan penggunaan sistem informasi akuntansi tersebut, tugas-tugas yang diemban dan dilakukan dapat diselesaikan dengan lebih mudah dan cepat. Karena tugas-tugas relatif mudah dan cepat dikerjakan maka diharapkan kinerja juga akan meningkatkan (Septiningtyas : 2010). Dengan adanya sistem informasi akuntansi dan teknologi

informasi yang baik maka kinerja individual akan semakin baik pula. Sistem informasi akuntansi dan teknologi informasi yang relatif akan menjadi tolak ukur pencapaian kinerja yang di harapkan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh fatmoyani (2017), sari (2008), septiningtyas (2010), nurhayati (2013) yang menyatakan bahwa sistem informasi akuntansi dan penggunaan teknologi informasi berpengaruh terhadap kinerja individual.

4. Pengaruh Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Individual dengan Insentif Karyawan sebagai pemoderasi.

Dari pengujian yang dilakukan menunjukkan bahwa variabel insentif tidak mampu memoderasi pengaruh efektivitas sistem informasi akuntansi dan penggunaan teknologi informasi terhadap kinerja individual.

Hasil penelitian ini bertentangan dengan teori Asthri Widawati (2017) menunjukkan bahwa insentif sebagai alat untuk memotivasi para pekerja guna mencapai tujuan organisasi yang diberikan kepada individu maupun kelompok yang berorientasi pada hasil kerja. Semakin tinggi insentif yang diberikan, maka potensi terjadinya karyawan akan meningkat, dan sebaliknya jika insentif yang diberikan lebih rendah, maka potensi terjadinya kinerja karyawan akan menurun. Begitu pulak dengan teori Indra Suryawan (2017) yang mengatakan bahwa peningkatan insentif yang diberikan akan meningkatkan pula efektivitas sistem informasi sehingga berdampak pada semakin baiknya kinerja individual, Dengan adanya insentif sebagai motivasi yang mendorong kinerja karyawan menjadi lebih

baik lagi, diharapkan dapat meningkatkan pengaruh efektivitas sistem informasi terhadap kinerja individual.

Dalam penelitian ini, kegagalan insentif karyawan dalam memoderasi pengaruh efektivitas sistem informasi akuntansi terhadap kinerja individual diduga karena insentif karyawan yang diberikan pada bank-bank syariah di pekanbaru masih terbilang belum memenuhi kebutuhan minimal karyawan dan kesesuaian antara insentif yang diberikan dengan beban kerja karyawan masih terbilang belum seimbang. Faktor lain menyebabkan insentif karyawan tidak mampu memoderasi pengaruh efektivitas sistem informasi akuntansi adalah pada efektivitas sistem informasi akuntansi dimana manajer atau atasan yang membantu mendorong dalam memperkenalkan sistem informasi akuntansi masih terbilang kurang.

Berdasarkan teori Garry Dessler (2009 : 124-125) menyatakan bahwa pembayaran kinerja tidak dapat menggantikan manajemen yang baik, pembayaran harusnya memberikan motivasi kepada para karyawan, tetapi kurangnya motivasi tidak selalu menjadi penyebabnya. Instruksi yang tidak jelas, pelatihan yang tidak memadai, tidak tersedianya peralatan, adanya konflik pengawai dengan pihak manajemen merupakan faktor yang menjadi rintangan pencapaian kinerja.

Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Fatmayoni (2017) dan Indra Suryawan (2017) yang menyatakan bahwa insentif dapat mempengaruhi hubungan antara efektivitas sistem informasi akuntansi dengan kinerja individual.

5. Pengaruh penggunaan Teknologi informasi terhadap kinerja individual dengan insentif karyawan sebagai Pemoderasi.

Dari pengujian yang dilakukan menunjukkan bahwa variabel insentif karyawan memperlemah pengaruh penggunaan teknologi informasi terhadap kinerja individual. Dari hasil uji t test, didapatkan bahwa pengaruh penggunaan teknologi informasi terhadap kinerja individual dengan insentif karyawan sebagai pemoderasi berpengaruh secara negatif, Hal ini bertentangan dengan teori Wahyu (2017) yang menyatakan bahwa insentif dapat meningkatkan secara positif kinerja individu terhadap teknologi informasi. Hal ini dapat disebabkan oleh faktor internal individu atau itu sendiri dan sulitnya mempelajari perkembangan teknologi informasi yang semakin pesat, meskipun insentif yang diberikan meningkat dengan adanya teknologi yang canggih dan semakin rumitnya sistem yang diterapkan tetap mempengaruhi faktor personal karyawan. Penggunaan teknologi informasi yang baik juga disebabkan oleh latar belakang pendidikan karyawan. Kurangnya pengetahuan terhadap teknologi informasi menghambat karyawan dalam mengetahui dan mempelajari teknologi informasi sehingga berpengaruh terhadap kinerjanya. Latar belakang pendidikan yang tinggi juga akan membantu dalam menyelesaikan pekerjaan dengan efektif dan efisien. Namun pada kenyataannya kebanyakan pegawai mempunyai latar belakang pendidikan yang beragam dan sering kali penempatannya tidak sesuai dengan latar belakangnya.

Penelitian ini juga tidak sejalan dengan penelitian Diah Dwijayanti (2013) dan Made wahyu (2017) yang menyatakan bahwa insentif dapat mempengaruhi kinerja individu dan penggunaan teknologi informasi.

6. pengaruh efektivitas sistem informasi akuntansi dan penggunaan teknologi informasi terhadap kinerja individual dengan insentif karyawan sebagai pemoderasi.

Dari hasil uji F didapatkan bahwa karyawan mampu memperkuat pengaruh efektivitas sistem informasi akuntansi dan penggunaan teknologi informasi terhadap kinerja individual.

Dengan sesuainya insentif yang diberikan kepada karyawan yang dilakukan maka akan meningkat pula efektivitas sistem informasi akuntansi dan penggunaan teknologi informasinya. Dengan meningkatnya penggunaan teknologi sistem informasi akuntansi maka akan meningkatkan pula produktivitas kerjanya.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Setelah diadakan analisis data yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan yang merupakan jawaban permasalahan sekaligus dalam mencapai tujuan penelitian ini.

1. Secara parsial efektivitas sistem informasi akuntansi dan penggunaan teknologi informasi berpengaruh positif terhadap kinerja individual dengan insentif karyawan sebagai pemoderasi pada bank syariah di pekanbaru.
2. Secara simultan variabel efektivitas sistem informasi dan penggunaan teknologi informasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja individual dengan insentif karyawan sebagai pemoderasi pada Bank Syariah di pekanbaru.
3. Insentif Karyawan memperkuat pengaruh efektivitas sistem informasi akuntansi terhadap kinerja individual, sedangkan insentif karyawan tidak mampu memoderasi pengaruh penggunaan teknologi informasi terhadap kinerja individual.

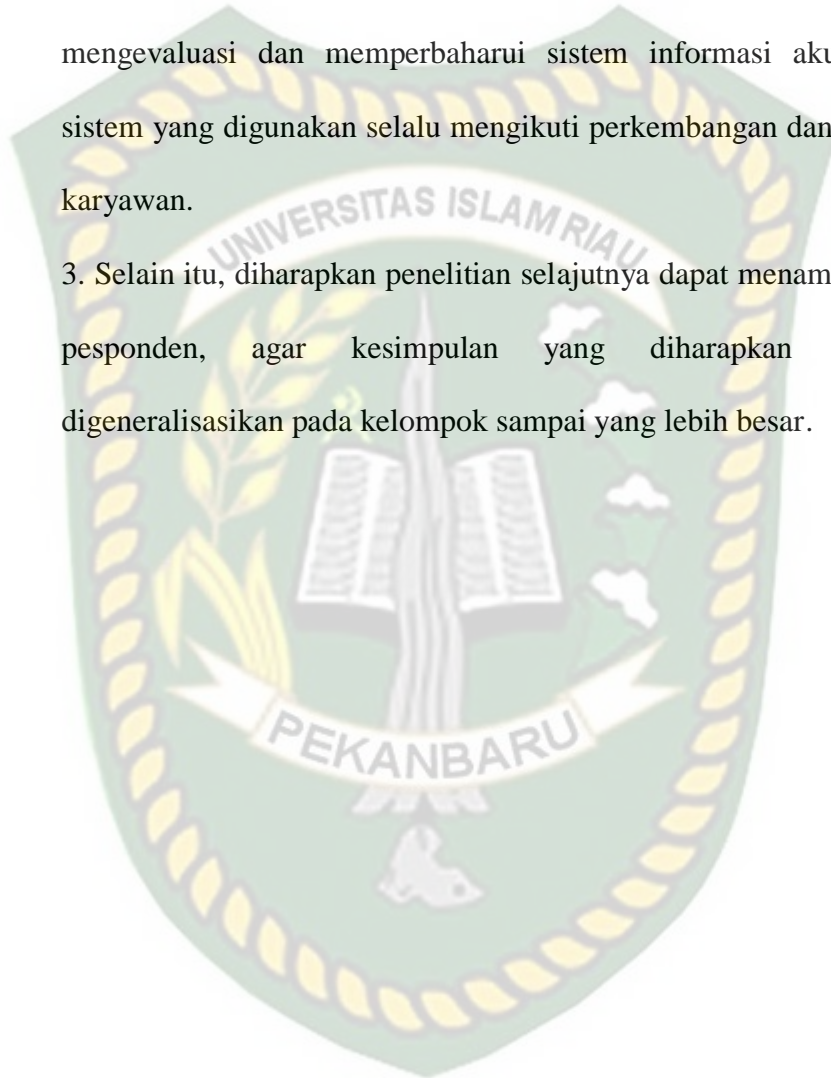
B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka diajukan saran sebagai berikut :

1. bagi penelitian selanjutnya, sebaiknya menambahkan faktor-faktor lain yang bisa memajukan kinerja individu, sehingga dapat menambah pengetahuan mengenai faktor-faktor yang berpengaruh terhadap

kinerja individual dan untuk memperkuat dan mendukung hasil penelitian yang serupa yang dilakukan sebelumnya.

2. Bagi pihak Bank-Bank Syariah di pekanbaru, sebaiknya senantiasa mengevaluasi dan memperbaharui sistem informasi akutansi agar sistem yang digunakan selalu mengikuti perkembangan dan kebutuhan karyawan.
3. Selain itu, diharapkan penelitian selajutnya dapat menambah jumlah pesponden, agar kesimpulan yang diharapkan dapat di digeneralisasikan pada kelompok sampai yang lebih besar.



DAFTAR PUSTAKA

- Agustin, Hamdi. 2016. Sistem Informasi Manajemen. Pekanbaru : Puat Kajian Pendidikan Islam FAI Universitas Islam riau.
- Ambara DiTA, made. 2016. Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Karyawan sebagai Variabel Pemoderasi. E-Jurnal universitas Udayana.
- Anastasis, Diana dan Lilis Setiawati. 2011. Sistem Informasi Akuntansi Perancangan, Prosedur dan penerapan Edisi 1. Yogyakarta: Andi Yogyakarta.
- Azhar Susanto. 2013. Sistem Informasi Akuntansi. Bandung : Lingga Jaya
- Desiana Putri, Novilia. 2013. Analisis Pengaruh Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Penjualan Pada Cv Honda Prima Jaya Motor Di Dayamurni, Tulang Bawang Barat. Skripsi. Bandar Lampung : Universitas Lampung.
- Diviani, Gracetiara Mera. 2015. Analisis Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. Skripsi. Semarang : Universitas Diponegoro.
- Fajri, Mohammad Dian, 2011. Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Konsultan perencana di Surakarta. Skripsi. Fakultas Teknik Universitas Sebelah Maret Surakarta.
- Farmayoni, Gusti Agung Ayu Intan dan Ketut Yadnyana. 2017. Pengaruh Efektivitas Sistem informasi Akuntansi dan Penggunaan Teknologi Informasi pada Kinerja Individual dengan Insentif Karyawan sebagai Pemoderasi. E-Jurnal Univesitas Udayana.
- Harahap, Sofyan Syafri. 2011. Teori Akuntansi. Edisi Revisi 2011. Jakarta : Rajawali Pers.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan kedelapan. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Hall, James A. 2011. Sistem Informasi akuntansi. Salemba Empat, Jakarta.
- Imam Ghozali. 2011. Aplikasi Analisis multivariate dengan Program IBM SPSS 17 Edisi ke 5. Semarang Universitas Diponegoro
- Ishak. 2008. Pengelolaan Perpustakaan Berbasis Teknologi Informasi. Pustaka Jurnal Studi Perpustakaan dan Informasi. Vol 4 No.2 pp 87
- Jogiyanto, 2010. Analisis dan Desain Sistem Informasi. Edisi IV, andi Offset Yogyakarta.

- Jurmaili, Salman. 2018. Kepercayaan Terhadap Teknologi Sistem Informasi Baru Dalam Evaluasi Kinerja Individual. Kumpulan Materi Simposium Nasional akuntansi VII : solo.
- Mardi. 2011. Sistem Informasi Akuntansi. Jakarta : Salemba Empat.
- Mulyadi. 2014. Sistem Akuntansi. Yogyakarta : Salemba Empat.
- Muasaroh. 2010. Aspek-aspek Efektivitas studi tentang Efektivitas Pelaksanaan program Pelaksanaan PNPM-MP. Malang : Universitas Brawijaya.
- Noor, Juliansyah. 2011. Metodologi Penelitian Jakarta : Kencana
- Novolia, Deni. 2012. Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi dan Motivasi Terhadap Kinerja Individu pada Retail. Skripsi. Pekanbaru. Universitas Islam Riau : Pekanbaru.
- Ogah, Idagu Joseph. 2013. An Evaluantion Of the Relevance of Accounting Sytem as a Management Decision Tool in Union Bank of nigeriaplc, Uyo Branch of Akwa Ibom. Greener Journal of Business and Management Business Studi, 3(1). Pp:38-45.
- Ratnaningsih, Indah. 2013. Pengaruh Kecanggihan Teknologi Informasi, Paarticipasi Manajemen, Pengetahuan Pasticipasi Manajemen, serta Pengetahuan Manajer Akuntansi terhadap Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi pada Hotel Berbintang di Kabupaten Badung. Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Udayana.
- Romney, Marshall B. Dan Paul Steinbart. 2009. Accounting Information system. Buku 1. Edisi 9. Salemba 4 : Jakarta.
- Sutabra, Tata. 2012. Analisis Sistem Informasi. Andi, yogyakarta.
- Suwarno dan Priansa, Donni Juni. 2011. Manajemen SDM dalam Organisasi publik dan Bisnis Bandung : Alfabeta.
- Pangeso, Novia Fabiola. 2014. Efektivitas Penggunaan Dan kepercayaan Atas Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Sulselbar di Makassar. Skripsi. Makasar : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasaniddin.