

**PENGARUH SISTEM INFORMASI AKUNTANSI, INSENTIF
DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. BPR BANK DAERAH KARANGANYAR**



SKRIPSI

Disusun oleh:

NURUL NOVITASARI

18.21.0011

PROGRAM STUDI AKUNTANSI

SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI SURAKARTA

2022

**PENGARUH SISTEM INFORMASI AKUNTANSI, INSENTIF
DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. BPR BANK DAERAH KARANGANYAR**



SKRIPSI

Disusun oleh:

NURUL NOVITASARI

18.21.0011

PROGRAM STUDI AKUNTANSI

SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI SURAKARTA

2022

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Nurul Novitasari
NIM : 18210011
Program Studi : S-1 Akuntansi
Judul : Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Insentif
Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada
PT. BPR Bank Daerah Karanganyar

Disetujui dan disahkan :

Hari : Jum'at
Tanggal : 28 Januari 2022

Pembimbing,

(Nur Kholis, S.E., M.Sc)

NIDN.0516048801

Mengetahui,

Kepala Program Studi Akuntansi

(Astuning Saharsini, S.E., M.Acc)

PROGRAM STUDI
AKUNTANSI
NIDN. 0606129102

PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Nurul Novitasari
NTM : 18210011
Program Studi : S-1 Akuntansi
Judul : Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Insentif Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BPR Bank Daerah Karanganyar

Skrripsi ini telah diuji dan dipertahankan dihadapan tim penguji skripsi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Surakarta (STIE Surakarta) dan diterima untuk memenuhi persyaratan gelar sarjana Ekonomi.

Pada Hari : Kamis
Tanggal : 24 Februari 2022

Tim Penguji

Tanda Tangan

Ketua : Nur Kholis, S.E., M.Sc

Anggota : Astuning Saharsini, S.E., M.Acc



Dr. Pardi, S.E., M.M., M.H

NIDN. 0620026601

PERNYATAAN SKRIPSI

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi saya yang berjudul :
**PENGARUH SISTEM INFORMASI AKUNTANSI, INSENTIF DAN
BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BPR
BANK DAERAH KARANGANYAR**

tidak pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi lain dan tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri tanpa memberikan pengakuan pada penulis aslinya. Apabila dikemudian hari saya terbukti melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain seolah-olah hasil pemikiran saya sendiri, gelar dan ijazah yang telah diberikan oleh perguruan tinggi batal saya terima.

Sukoharjo, 05 Februari 2022

Yang memberi pernyataan



Nurul Novitasari

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Hanya ada dua pilihan untuk memenangkan kehidupan yaitu keberanian atau keikhlasan. Jika tidak berani. Ikhlaslah menerimanya. Namun jika tidak ikhlas beranilah mengubahnya”

(Lenang Manggala)

“Menyia-nyiakan waktu lebih buruk dari kematian. Karena kematian memisahkanmu dari dunia, sementara menyia-nyiakan waktu memisahkanmu dari Allah”

(Imam bin Al Qayim)

PERSEMBAHAN

Dengan penuh hormat, cinta dan kasih sayang, skripsi ini penulis persembahkan sebagai wujud bakti dan terima kasihku kepada :

- a. Bapak Suyatman dan Ibu Sumiyem atas kasih sayang, doa dan restu yang selalu mengiringi setiap langkahku.
- b. Adiku Dwi Rahayu Ningsih yang kusayangi atas semangat dan keceriaannya setiap hari.
- c. *Someone special* Hedy Miftaql Huda yang selalu memberikan *support*.
- d. Sahabat-sahabatku tersayang atas *support* untukku setiap hari.
- e. Teman-teman pejuang skripsi.
- f. Almamaterku.

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunianya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“PENGARUH SISTEM INFORMASI AKUNTANSI, INSENTIF DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BPR BANK DAERAH KARANGANYAR”**.

Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Surakarta. Penulis menyadari masih banyak sekali kekurangan dalam penyusunan skripsi ini. Sehingga penulis mengharap kritik dan saran yang membangun dari para pembaca untuk mengembangkan ilmu yang berguna kedepannya. Dengan selesainya skripsi ini, penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Pardi., S.E., M.M., M.H selaku ketua STIE Surakarta yang telah membantu memberikan ilmu kepada penulis selama belajar di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Surakarta.
2. Ibu Astuning Saharsini, S.E., M.Acc selaku ketua program studi Akuntansi yang telah memberi pengarahan penulisan skripsi ini.
3. Bapak Nur Kholis, S.E., M.Sc. selaku Dosen Pembimbing yang dengan sabar telah berkenan membantu, mengarahkan dan juga memberikan motivasi kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
4. Seluruh Dewan Penguji Skripsi yang telah memberikan masukan dan koreksi terhadap skripsi ini.
5. Seluruh Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Surakarta, terima kasih atas ilmu yang telah diberikan.
6. Pimpinan dan seluruh karyawan PT. BPR Bank Daerah Karanganyar yang telah memberikan kesempatan pada penulis untuk melakukan penelitian dan telah bersedia menjadi responden penelitian ini.
7. Bapak Suyatman dan Ibu Sumiyem tercinta selaku orang tua penulis yang telah memberikan kasih sayang sepenuh hati, selalu mendoakan dan memberi semangat yang mengiringi setiap langkahku.

8. Adik dan seluruh keluarga yang selalu memberikan semangat serta bantuannya untuk menyelesaikan skripsi ini.
9. Hedy Miftaql Huda yang selalu memberikan semangat dan dukungan untuk menyelesaikan skripsi ini.
10. Teman-temanku tercinta yang ikut membantu dan memberikan semangat.
11. Semua pihak yang telah membantu dalam penulisan skripsi ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Akhir kata penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikn manfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan.

Sukoharjo, 05 Februari 2022

Penulis,

A handwritten signature in black ink, consisting of a large, rounded 'O' followed by a series of vertical and diagonal strokes.

Nurul Novitasari

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	ii
PENGESAHAN SKRIPSI	iii
PERNYATAAN SKRIPSI.....	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
ABSTRAK	xiii
ABSTRACT	xiv
BAB 1 PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Perumusan Masalah	4
C. Tujuan Penelitian	4
D. Manfaat Penelitian	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Teori Yang Relevan	6
B. Penelitian Terdahulu	22
C. Kerangka Pikir	25
D. Hipotesis.....	26
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Objek Penelitian	28
B. Jenis Penelitian Dan Sumber Data	28
C. Populasi Dan Sampel	29
D. Teknik Pengumpulan Data	31
E. Definisi Operasional.....	31

F. Teknik Analisis Data.....	33
BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN	
A. Identitas Responden	38
B. Analisis Data	39
C. Pembahasan.....	49
BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan.....	53
B. Saran.....	54
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	22
Tabel 3.1 Data Jumlah Karyawan	29
Tabel 3.2 Skala Likert	31
Tabel 3.3 Definisi Operasional	31
Tabel 4.1 Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	38
Tabel 4.2 Identitas Responden Berdasarkan Usia.....	39
Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Sistem Informasi Akuntansi.....	40
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Insentif	40
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Budaya Kerja.....	41
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan	41
Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas.....	42
Tabel 4.8 Hasil Uji Normalitas	42
Tabel 4.9 Hasil Uji Multikolinearitas	43
Tabel 4.10 Hasil Uji Heteroskedastisitas	44
Tabel 4.11 Hasil Uji Analisis Linier Regresi Berganda.....	44
Tabel 4.12 Hasil Uji Simultan (Uji F).....	46
Tabel 4.13 Hasil Uji Parsial (Uji T).....	47
Tabel 4.14 Hasil Uji Koefisien Determinasi (Uji R^2)	48

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikir.....	25
--------------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1. Lembar Kuisioner
- Lampiran 2. Rekapitan Jawaban Responden Sistem Informasi Akuntansi (X1)
- Lampiran 3. Rekapitan Jawaban Responden Insentif (X2)
- Lampiran 4. Rekapitan Jawaban Responden Budaya Kerja (X3)
- Lampiran 5. Rekapitan Jawaban Responden Kinerja Karyawan (Y)
- Lampiran 6. Hasil Uji Validitas Variabel Sistem Informasi Akuntansi
- Lampiran 7. Hasil Uji Validitas Variabel Insentif
- Lampiran 8. Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Kerja
- Lampiran 9. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan
- Lampiran 10. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Sistem Informasi Akuntansi
- Lampiran 11. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Insentif
- Lampiran 12. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Budaya Kerja
- Lampiran 13. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan
- Lampiran 14. Hasil Uji Normalitas
- Lampiran 15. Hasil Uji Multikolinearitas
- Lampiran 16. Hasil Uji Heteroskedastisitas
- Lampiran 17. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda
- Lampiran 18. Hasil Uji Simultan (Uji F)
- Lampiran 19. Hasil Uji Parsial (Uji T)
- Lampiran 20. Hasil Uji Koefisien Determinasi (Uji R^2)

ABSTRAK

PENGARUH SISTEM INFORMASI AKUNTANSI, INSENTIF DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BPR BANK DAERAH KARANGANYAR

Nurul Novitasari

18210011

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh sistem informasi akuntansi, insentif dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan jenis data kuantitatif. Dalam pengumpulan data menggunakan kuisioner. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 50 karyawan pada PT. BPR Bank Daerah Karanganyar. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem informasi akuntansi dan insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan budaya kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Sistem Informasi Akuntansi, Insentif, Budaya Kerja

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF ACCOUNTING INFORMATION SYSTEM, INCENTIVES AND WORK CULTURE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. BPR BANK DAERAH KARANGANYAR

Nurul Novitasari

18210011

This study aims to determine whether there is an influence of accounting information systems, incentive and work culture on employee performance. This study uses quantitative data types. In data collection using a questionnaire. The population in this study shows that the accounting information system and incentives have a significant effect on employee performance, while work culture has no significant effect on employee performance.

Keywords: Accounting Information System, Incentive, Work Culture

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sistem Informasi Akuntansi merupakan salah satu jenis sistem informasi yang diperlukan oleh perusahaan dalam menangani kegiatan operasionalnya untuk menghasilkan informasi-informasi akuntansi serta informasi lainnya mengenai proses bisnis perusahaan yang diperlukan oleh manajemen. Pada bidang akuntansi perkembangan teknologi informasi telah banyak membantu meningkatkan sistem informasi akuntansi (SIA). Perkembangan yang terjadi pada bidang sistem informasi akuntansi menyebabkan berkembangnya kebutuhan sistem informasi bagi pihak-pihak yang berkepentingan dan dibutuhkan proses serta kinerja yang berkualitas. Saat ini banyak perusahaan yang mengalami kendala dalam pelaksanaan sistem informasi akuntansi yaitu terletak pada proses menghasilkan informasi tersebut. Pada proses menghasilkan informasi sehari-hari dilaksanakan menurut sistem yang diterapkan pada masing-masing perusahaan dan pelaksanaannya tidak terlepas dari permasalahan.

Permasalahan yang sering terjadi di BPR adalah keterlambatan pembuatan laporan keuangan kepada Bank Indonesia. Keterlambatan ini disebabkan oleh kurang cepatnya pendistribusian arus informasi yang dibutuhkan, karena sistem pengolahan data pada BPR belum teratur. Selain itu pada BPR ini banyak

sekali data yang tersebar dan sistem pengarsipan datanya tidak baik, sehingga seringkali timbul kesulitan untuk mendapatkan data dan informasi yang dibutuhkan. Sistem yang baik dianggap sebagai faktor penting dalam pencapaian kinerja yang lebih besar terutama dalam pengambilan keputusan. Akan tetapi, ternyata masih terdapat beberapa kinerja karyawan yang belum menjalankan sistem informasi akuntansi dengan baik. Salah satu penyebabnya ialah karyawan yang belum mampu menjalankan prosedur sesuai yang telah ditentukan oleh BPR dalam menginput data ke dalam sistem.

Insentif merupakan penghargaan yang diberikan kepada individu dalam suatu kelompok, yang diketahui berdasarkan perbedaan dalam mencapai hasil kerja. Permasalahan yang sering terjadi yaitu ada beberapa karyawan yang mengeluh bahwa insentif yang diberikan tidak sesuai dengan kinerja yang sudah dilakukan oleh karyawan. Insentif yang diterima oleh karyawan merupakan salah satu hal yang harus diperhatikan perusahaan. Besar kecilnya insentif yang diterima karyawan dapat berpengaruh pada semangat kerja karyawan. Dengan adanya pemberian insentif yang tepat serta cara kerja yang baik, maka proses kerja organisasi dapat berjalan sesuai tujuan organisasi.

Budaya kerja berperan penting dalam menciptakan kebiasaan dalam suatu organisasi. Permasalahan yang mendasar bagi perusahaan adalah menciptakan budaya kerja yang kuat, sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan untuk tercapainya tujuan dari perusahaan. Beberapa fenomena masalah yang terjadi pada BPR sekarang ini yaitu masih ada karyawan yang tidak disiplin dalam waktu bekerja dan masih ada karyawan yang terlambat ke kantor.

Beberapa pegawai juga diketahui tidak disiplin seperti adanya karyawan yang istirahat tidak pada saat jam istirahat kantor dan beberapa karyawan yang tidak terlihat dilapangan saat jam kerja masing berlangsung. Kedisiplinan di dalam perusahaan dapat menurunkan kinerja karyawan, sehingga pekerjaan yang diberikan tidak selesai tepat waktu.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka untuk mencapai organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral. Kinerja karyawan dilihat dari hasil seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya berdasarkan kemampuan yang dimiliki karyawan tersebut.

Beberapa penelitian yang telah dilakukan yang berkaitan dengan penelitian ini diantaranya menurut Nugroho, dkk (2019) menyatakan bahwa sistem informasi akuntansi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan KSPPS BMT Al Fataa. Sedangkan menurut Nanda, dkk (2020) hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem informasi akuntansi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan Yulianti, dkk (2017), menyatakan bahwa insentif berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan penelitian yang dilakukan Saputri, dkk (2021) menyatakan bahwa insentif tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan Widhawati dan Damayanthi (2018) menunjukkan bahwa budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada BPR di Kota Denpasar, sedangkan menurut Nugroho,

dkk (2016), menyimpulkan bahwa budaya kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Melihat kejadian diatas maka penulis melakukan penelitian dan menarik judul “PENGARUH SISTEM INFORMASI AKUNTANSI, INSENTIF DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BPR BANK DAERAH KARANGANYAR”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah yang dapat diambil dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah Sistem Informasi Akuntansi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BPR Bank Daerah Karanganyar?
2. Apakah Insentif berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BPR Bank Daerah Karanganyar?
3. Apakah Budaya Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Bank Daerah Karanganyar?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BPR Bank Daerah Karanganyar.
2. Untuk mengetahui pengaruh Insentif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BPR Bank Daerah Karanganyar.

3. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BPR Bank Daerah Karanganyar.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi penulis, penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan penulis tentang pengaruh sistem informasi akuntansi, insentif dan disiplin kerja.
2. Bagi perusahaan, penelitian ini diharapkan mampu memberikan masukan dan bahan pertimbangan dalam mengembangkan kinerja karyawan untuk mengerjakan tugas dan menghadapi persaingan bisnis.
3. Bagi pembaca, penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai sumber informasi, referensi dan rekomendasi untuk penelitian selanjutnya yang sejenis.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Teori Yang Relevan

1. *Technology Acceptance Model*

TAM pertama kali dikembangkan oleh Barhoumi (2016). Teori yang merupakan adaptasi *theory of reasoned action*. Teori TAM terus mengalami modifikasi sampai dengan tiga kali. Pada tahun 2000 TAM 2 dipublikasikan, dengan menghilangkan konstruk *attitude towards usage*, dimana konstruk *perceived usefulness* dan *perceived ease of use* langsung memberikan pengaruh terhadap *behavioral intention to use* (Alomary & Woolard, 2015).

Perkembangan selanjutnya TAM dimodifikasi lagi di tahun 2008 yang dinamai TAM 3. Pada perkembangan terakhir TAM 3 menambahkan dimensi baru pada PEOU. Pengembangan TAM tersebut bertujuan untuk membentuk asumsi dasar yang mampu memprediksi, dan menjelaskan perilaku yang mendorong penggunaan teknologi yang terus berkembang (Surendran, 2012; Park, 2009; Venkatesh & Bala, 2008; Alomary & Woolard, 2015). Serta mengidentifikasi penerimaan dan penolakan pemanfaatan teknologi dalam konsep perilaku dalam sebuah organisasi (Surendran, 2012; Park, 2009; Venkatesh & Bala, 2008).

Keyakinan TAM merupakan teori yang dapat dijadikan dasar bukan tanpa alasan. Selain adanya pembaharuan yang didasarkan kepada perkembangan yang ada, teori TAM juga selalu menjadi dasar pengembangan studi empiris mengenai kesiapan pemanfaatan teknologi. Sampai saat ini merupakan teori yang dianggap paling relevan dalam memprediksi keinginan serta kesiapan untuk mengadopsi teknologi (Chuttur, 2009; Md Johar & Awallud, 2011). Lebih lanjut menurut Surendran, (2012) TAM telah banyak digunakan dalam berbagai penelitian dan diverifikasi oleh beberapa situasi, kondisi dan objek yang berbeda untuk mengkaji perilaku penerimaan teknologi individu dalam berbagai konstruksi sistem informasi. Pendapat tersebut diperkuat oleh Alomary & Woolard, (2015) yang menyebutkan sejauh ini TAM dianggap masih relevan untuk menerjemahkan kesiapan pengguna memanfaatkan teknologi informasi.

2. *Theory Of Planned Behavior*

Theory Of Planned Behavior (TPB) merupakan pengembangan lebih lanjut dari *Theory of Reasoned Action* (TRA). TPB merupakan kerangka berpikir konseptual yang bertujuan untuk menjelaskan determinan perilaku tertentu. Menurut Ajzen, (2005) faktor sentral dari perilaku individu adalah bahwa perilaku itu dipengaruhi oleh niat individu (*behavior intention*) terhadap perilaku tertentu tersebut. Niat untuk berperilaku dipengaruhi oleh tiga komponen yaitu, sikap (*attitude*), norma subjektif (*subjective norm*), dan persepsi kontrol berperilaku (*perceived behavior control*).

Dalam TPB, sikap, norma subjektif, dan persepsi kontrol berperilaku ditentukan melalui keyakinan-keyakinan utama. Determinan suatu perilaku merupakan hasil dari penilaian keyakinan-keyakinan dari individu, baik secara positif maupun negatif. *Theory Of Planned Behavior* (TPB) didasarkan pada asumsi bahwa manusia adalah makhluk yang rasional dan menggunakan informasi-informasi yang mungkin baginya secara sistematis. Individu cenderung memikirkan implikasi dari tindakan mereka sebelum mereka memutuskan untuk melakukan atau tidak melakukan perilaku-perilaku tertentu.

Jika TPB dikaitkan dengan kecurangan, poin sikap (*attitude toward behavior*) adalah keyakinan dimana individu mengevaluasi ada atau tidaknya manfaat atau kerugian yang terjadi ketika individu tersebut melakukan kecurangan atau tidak melakukannya. Keyakinan ini dapat memperkuat sikap terhadap perilaku kecurangan apabila berdasarkan evaluasi yang dilakukan, diperoleh data bahwa dengan melakukan kecurangan dapat memberikan keuntungan baginya.

Dalam poin *subjective norm*, seseorang melakukan kecurangan didasarkan pada tekanan sosial yang dirasakan orang tersebut dan bagaimana persepsi seseorang terhadap harapan dari orang-orang yang berpengaruh dalam kehidupannya (*significant others*) mengenai dilakukan atau tidak dilakukannya perilaku curang. Sebagaimana sikap terhadap perilaku merupakan fungsi dari keyakinan individu terhadap perilaku (kecurangan) yang akan dilakukan (*behavioral belief*) maka norma subjektif adalah fungsi

dari keyakinan individu yang diperoleh atas pandangan orang-orang lain terhadap objek sikap yang berhubungan dengan individu (*normative belief*).

Sedangkan dalam poin *perceived behavior control*, kontrol perilaku ini memperkuat motivasi sehingga secara langsung menentukan kontrol perilaku tinggi tahu mengenai tindakan yang perlu diambilnya pada saat mengalami kesulitan. Ia tahu mengenai beberapa hal yang perlu dipersiapkan, kepada siapa ia meminta bantuan apabila mengalami kesulitan sehingga individu ini akan terus berusaha lebih keras. Kontrol perilaku bersama dengan intensi erat hubungannya dengan dilakukan atau tidak dilakukannya suatu kecurangan. Individu melakukan kecurangan bukan didasarkan pada faktor keadaan namun karena adanya kehendak (*intention*) untuk mendapatkan sesuatu.

3. Sistem Informasi Akuntansi

a. Pengertian Sistem Informasi Akuntansi

Menurut Susanto (2017:22), sistem adalah kumpulan/ grup dari sub sistem/ bagian/ komponen apapun baik fisik maupun non fisik yang saling berhubungan satu sama lain dan bekerja sama secara harmonis untuk mencapai satu tujuan tertentu. Menurut Susanto (2017:38), informasi adalah hasil pengolahan data yang memberikan arti dan manfaat.

Menurut Susanto (2017:80), Sistem Informasi Akuntansi dapat didefinisikan sebagai kumpulan (integrasi) dari sub-sub / komponen baik fisik maupun nonfisik yang saling berhubungan dan bekerja sama

satu sama lain secara harmonis untuk mengolah data transaksi yang berkaitan dengan masalah keuangan menjadi informasi keuangan.

Sistem Informasi Akuntansi (SIA) merupakan kumpulan kegiatan-kegiatan dari organisasi yang bertanggung jawab untuk menyediakan informasi keuangan dan informasi yang didapatkan dari transaksi data untuk tujuan pelaporan internal kepada manajer untuk digunakan dalam pengendalian dan perencanaan untuk sekarang dan untuk operasional di masa mendatang serta pelaporan eksternal yang telah dibuat untuk pemegang saham, pemerintah, dan pihak-pihak luar lainnya (Murdick, Fuller, & Ross, 1978).

4. Insentif

a. Pengertian Insentif

Menurut Sinabela (2017:238), insentif merupakan elemen atau balas jasa yang diberikan secara tidak tetap atau bersifat variable tergantung pada kinerja pegawai.

Menurut Fahmi (2017:64), insentif adalah bentuk pemberian balas jasa yang diberikan kepada seorang karyawan atas prestasi pekerjaan yang dilakukan, baik bentuk finansial maupun non finansial.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa insentif adalah penghargaan berupa uang atau bukan uang yang diberikan kepada karyawan berprestasi dan memiliki kinerja yang sangat bagus.

b. Tujuan Insentif

Menurut Sinabela (2017:238), tujuan pemberian insentif oleh organisasi merupakan upaya memenuhi kebutuhan pegawai. Pegawai organisasi akan bekerja lebih giat dan semangat sesuai dengan harapan organisasi jika organisasi memperhatikan dan memenuhi kebutuhan pegawainya baik kebutuhan yang bersifat materi, maupun kebutuhan yang bersifat non materi.

Secara spesifik pemberian insentif dapat di bedakan dua golongan yaitu:

1) Bagi perusahaan

Tujuan dari pelaksanaan insentif dalam perusahaan khususnya dalam kegiatan produksi adalah untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan dengan jalan mendorong/merangsang agar karyawan:

- a) Bekerja lebih bersemangat dan cepat
- b) Bekerja lebih disiplin
- c) Bekerja lebih kreatif

2) Bagi karyawan

Dengan adanya karyawan pemberian insentif karyawan akan mendapat keuntungan:

- a) Standar prestasi dapat di ukur secara kuantitatif
- b) Standar prestasi di atas dapat digunakan sebagai dasar pemberian balas jasa yang diukur dalam bentuk uang
- c) Karyawan harus lebih giat agar dapat menerima uang lebih besar

c. Jenis-jenis insentif

Jenis-jenis insentif Menurut Sinabela (2017:239) :

1) Uang

Insentif yang berbentuk uang dapat diberikan dalam beberapa macam:

a) Bonus

Bonus adalah uang yang dibayarkan sebagai balas jasa atau hasil pekerjaan yang telah dilaksanakan, diberikan secara selektif dan khusus. Diberikan tanpa ikatan di masa yang akan datang.

b) Komisi

Komisi adalah sejenis bonus yang dibayarkan kepada pihak yang menghasilkan pekerjaan yang baik. Umumnya, komisi dibayarkan sebagai bagian dari penjualan dan diterima pada pekerjaan bagian penjualan.

c) Pembagian keuntungan

Model pembagiin keuntungan biasanya bermacam-macam ,tetapi mencakup pembayaran berupa sebagian dari laba bersih yang disetorkan kedalam sebuah dana dan kemudian dimasukan kedalam daftar pendaftaran pegawai.

2) Insentif non material

Insentif non material dapat diberikan dalam berbagai macam bentuk, antara lain :

- a) Pemberian gelar secara resmi
- b) Pemberian balas jasa
- c) Pemberian piagam penghargaan
- d) Pemberian promosi
- e) Pemberian hak untuk mempergunakan sesuatu atribut dan fasilitas organisasi
- f) Pemberian pujian atau ucapan terimakasih secara formal maupun informal

5. Budaya Kerja

a. Pengertian Budaya Kerja

Definisi budaya kerja menurut Dastjerdi dan Pour dalam Ayu (2019:1) adalah sebagai berikut :

“Work culture is a person’s beliefs, morals, attitudes and work behavior in carrying out work activities.” Artinya budaya kerja adalah keyakinan seseorang, moral, sikap dan perilaku kerja dalam menjalankan aktivitas kerja.

Sedangkan definisi budaya kerja menurut Haris dalam Waliyul (2019:3) adalah sebagai berikut :

“Work culture. of an organization is a product of history, tradition, values, and vision.” Artinya budaya kerja, “Budaya Kerja” dari suatu organisasi adalah produk dari sejarah, tradisi, nilai-nilai dan visi.

Menurut Moeljono dalam Arachim (2018:6), mengatakan budaya kerja pada umumnya merupakan pernyataan filosofis, dapat difungsikan sebagai tuntutan yang mengikat pada karyawan karena dapat diformulasikan secara formal dalam berbagai peraturan dan ketentuan perusahaan.

b. Karakteristik Budaya Kerja

Menurut Robbins dalam Arachim (2018:7) menyatakan ada 10 karakteristik yang apabila dicampur dan dicocokkan, akan menjadi budaya kerja. Kesepuluh karakteristik budaya kerja tersebut sebagai berikut:

1) Inisiatif Individual

Inisiatif individual adalah tingkat tanggung jawab, keberadaan atau independensi yang dimiliki setiap individu dalam mengemukakan pendapat. Inisiatif tersebut perlu dihargai oleh kelompok atau pimpinan suatu perusahaan sepanjang menyangkut ide untuk memajukan dan mengembangkan perusahaan.

2) Toleransi Terhadap Tindakan Berisiko

Dalam budaya kerja perlu ditekankan, sejauh mana para karyawan dianjurkan untuk dapat bertindak agresif, inovatif dan mengambil risiko. Suatu budaya kerja dikatakan baik, apabila dapat memberikan toleransi kepada anggota/para karyawan untuk dapat bertindak agresif dan inovatif untuk memajukan perusahaan serta berani mengambil risiko terhadap apa yang dilakukannya.

3) Pengarahan

Pengarahan dimaksudkan sejauh mana suatu organisasi/perusahaan dapat menciptakan dengan jelas sasaran dan harapan yang diinginkan. Sasaran dan harapan tersebut jelas tercantum dalam

visi, misi dan tujuan perusahaan. Kondisi ini dapat berpengaruh terhadap kinerja perusahaan.

4) Integrasi

Integrasi dimaksudkan sejauh mana suatu perusahaan dapat mendorong unit-unit perusahaan untuk bekerja dengan cara yang terkoordinasi. Kekompakan unit-unit perusahaan dalam bekerja dapat mendorong kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan.

5) Dukungan Manajemen

Dukungan manajemen dimaksudkan sejauh mana para manajer dapat memberikan komunikasi atau arahan, bantuan serta dukungan yang jelas terhadap bawahan. Perhatian manajemen terhadap bawahan (karyawan) sangat membantu kelancaran kinerja suatu perusahaan.

c. Aspek-Aspek Budaya kerja

Menurut Tika dalam Arachim (2018:6), aspek-aspek yang terkandung dalam budaya kerja dapat diuraikan sebagai berikut:

1) Asumsi dasar

Dalam budaya kerja terdapat asumsi dasar yang dapat berfungsi sebagai pedoman bagi anggota maupun kelompok dalam organisasi untuk berperilaku.

2) Keyakinan yang dianut

Dalam budaya kerja terdapat keyakinan yang dianut dan dilaksanakan oleh para anggota perusahaan. Keyakinan ini

mengandung nilai-nilai yang dapat berbentuk slogan atau moto, asumsi dasar, tujuan umum perusahaan filosofi usaha, atau prinsip-prinsip menjelaskan usaha.

3) Pimpinan dan pengembangan budaya kerja

Budaya kerja perlu diciptakan dan dikembangkan oleh pemimpin perusahaan atau kelompok tertentu dalam perusahaan tersebut.

4) Pedoman mengatasi masalah

Dalam perusahaan, terdapat dua masalah pokok yang sering muncul, yakni masalah adaptasi eksternal dan masalah integrasi internal. Kedua masalah tersebut dapat diatasi dengan asumsi dasar dan keyakinan yang dianut bersama anggota organisasi.

5) Berbagi nilai (*sharing of value*)

Dalam budaya kerja perlu berbagi nilai terhadap apa yang paling diinginkan atau apa yang lebih baik atau berharga bagi seseorang.

6) Pewarisan (*learning process*)

Asumsi dasar dan keyakinan yang dianut oleh anggota perusahaan perlu diwariskan kepada anggota-anggota baru dalam organisasi sebagai pedoman untuk bertindak dan berperilaku dalam perusahaan tersebut.

7) Penyesuaian (adaptasi)

Perlu penyesuaian anggota kelompok terhadap peraturan atau norma yang berlaku dalam kelompok atau organisasi tersebut, serta adaptasi perusahaan terhadap perubahan lingkungan.

d. Indikator Budaya Kerja

Dalam mengukur variabel budaya kerja, peneliti menggunakan indikator menurut Risna Ristiana, (2019) telah membagi budaya kerja menjadi dua bagian yaitu :

- 1) Sikap terhadap pekerjaan, yakni kesukaan akan kerja dibandingkan dengan kepentingan lain seperti bersantai, atau semata-mata memperoleh kepuasan dari kesibukan pekerjaannya sendiri atau merasa terpaksa melakukan sesuatu hanya untuk kelangsungan hidupnya.
 - a) Mau menerima arahan pemimpin
 - b) Senang menerima tanggung jawab kerja
 - c) Kerja sebagai ibadah
 - d) Melaksanakan pekerjaan sesuai tugas
 - e) Dapat mengatasi kendala kerja
 - f) Dapat menyusun laporan kerja
- 2) Perilaku pada waktu bekerja seperti rajin, berdedikasi, bertanggung jawab, berhati-hati, teliti, cermat, kemauan yang kuat untuk mempelajari tugas dan kewajibannya, suka membantu sesama karyawan atau sebaliknya.
 - a) Disiplin kerja
 - b) Jujur dalam bekerja
 - c) Komitmen kerja
 - d) Tanggung jawab terhadap pekerjaan

e) Kerja sama dengan rekan kerja

6. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Listiana (2017:12), Kinerja adalah sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Menurut Emron Edison *et al* (2017:188) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan di ukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah di tetapkan.

Dari penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan yang dapat dicapai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam mencapai tujuan utama perusahaan.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara dalam Emron Edison *et al* (2017:202), faktor yang dapat mempengaruhi pencapaian kinerja karyawan, antara lain:

1) Faktor Kemampuan (*ability*)

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Artinya pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110 –

120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man in the right place, the right man on the right job*).

2) Faktor Motivasi (*motivation*)

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

c. Dimensi Kinerja

Pada kinerja karyawan ada hal yang dipengaruhi oleh beberapa faktor kerja atau dimensi kerja, menurut Anwar dalam Sinabela (2017:487) antara lain sebagai berikut:

1) Kualitas Kerja

Mutu hasil kerja yang didasarkan pada standar yang diterapkan oleh kebijakan instansi atau perusahaan, maka biasanya dapat diukur melalui ketepatan, ketelitian, keterampilan dan keberhasilan kerja oleh seorang pegawai. Maka dengan kemampuan yang dimiliki oleh seorang pegawai tersebut, pekerjaan apapun yang diberikan oleh pihak instansi atau perusahaan akan dapat diselesaikan dengan baik,

maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kualitas kerja pegawai sangat baik bagi pihak instansi atau perusahaan.

2) Kuantitas Kerja

Banyaknya hasil kerja sesuai dengan waktu yang ada. Maka yang perlu diperhatikan oleh suatu instansi atau perusahaan bukan hasil rutin tetapi lebih cenderung kepada seberapa cepat pekerjaan dapat diselesaikan oleh para pegawai.

3) Konsistensi Pegawai

Konsistensi pegawai merupakan ketetapan karyawan dalam menjalankan *job description* sesuai dengan apa yang diperintahkan manajer dalam perusahaan.

4) Kerjasama

Kerjasama merupakan evaluasi perilaku kerja aktif dengan segala kemampuan dan keahlian untuk saling mendukung dalam tim kerja agar dapat memperoleh hasil kerja yang maksimal.

5) Sikap Pegawai

Sikap pegawai merupakan perilaku karyawan terhadap perusahaan atau pihak atasan dan teman.

d. Indikator Kinerja Karyawan

Dalam kinerja karyawan penting juga untuk mengetahui beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu. Menurut Robbins dalam Emron Edison *et al* (2017:191), ada lima indikator untuk mengukur kinerja karyawan, yaitu sebagai berikut:

1) Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2) Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3) Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan, yaitu pemenuhan kesesuaian waktu yang dibutuhkan atau diharapkan dalam pelaksanaan kegiatan.

4) Efektivitas

Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5) Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat seseorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerja dan komitmen kerja.

B. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

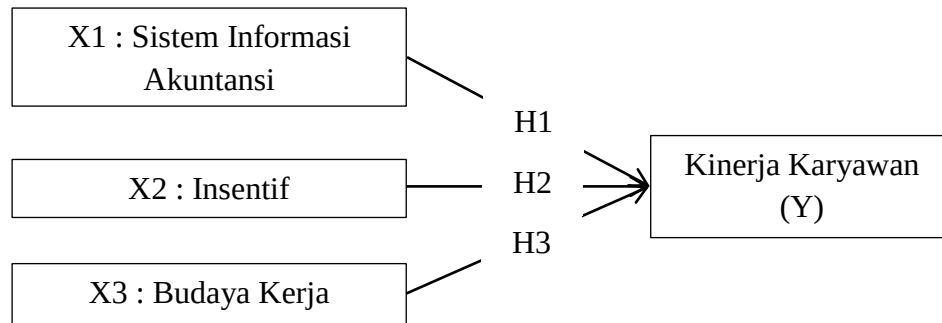
No	Penulis dan Tahun	Judul	Variabel X	Variabel Y	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1	Husnurrosyidah (2018)	Pengaruh Pelatihan Akuntansi Syariah, Sistem Informasi Akuntansi Dan Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan BMT Kabupaten Kudus	X1 Pelatihan Akuntansi Syariah, X2 Sistem Informasi Akuntansi, X3 Pengendalian Internal	Kinerja Karyawan (Y)	Uji Instrumen Data Dan Uji Hipotesis.	Pelatihan Akuntansi, Sistem Informasi Akuntansi dan Pengendalian Internal berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan,
2	Widhawati dan Damayanti (2018)	Pengaruh Efektivitas Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi, Budaya Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan	X1 Efektivitas Penggunaan, X2 Budaya Kerja, X3 Insentif	Kinerja Karyawan (Y)	Uji Instrumen Data, Uji Asumsi Klasik, Uji Hipotesis	Efektivitas Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi, Budaya Kerja dan Insentif berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan,
3	Swahyuni dan Adnantara (2020)	Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Pengendalian Internal Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja	X1 Sistem Informasi Akuntansi, X2 Pengendalian Internal, X3 Motivasi	Kinerja Karyawan (Y)	Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik, Analisis Linier Berganda, Uji	Sistem Informasi Akuntansi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, Pengendalian Internal dan Motivasi Kerja

		Karyawan Pada PT. BPR Adiartha Udian	Kerja		Hipotesis.	berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, Pengendalian Internal dan Motivasi Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan
4	Nugroho, Widarno dan Kristanto (2019)	Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Dan Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan KSPPS BMT Al Fataa Kabupaten Pematang	X1 Sistem Informasi Akuntansi Dan X2 Pengendalian Internal	Kinerja Karyawan (Y)	Uji Instrumen Data, Uji Asumsi Klasik, Uji Hipotesis.	Sistem Informasi Akuntansi dan Pengendalian Internal berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
5	Nanda, Mahsina dan Lestari (2020)	Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Gaya Kepemimpinan, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pos Jemur Andayani Surabaya	X1 Sistem Informasi Akuntansi, X2 Gaya Kepemimpinan, X3 Motivasi Kerja	Kinerja Karyawan (Y)	Analisis Linier Berganda, Uji T, Uji F.	Sistem Informasi Akuntansi dan Motivasi Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
6	Saputri,	Pengaruh	X1	Kinerja	Uji	Disiplin Kerja

	Handayani dan Kurniawan DP (2021)	Disiplin Kerja Dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Putra Karisma Palembang	Disiplin Kerja, X2 Pemberian Insentif	Karyawan (Y)	Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Normalitas, Uji Hipotesis, Analisis Regresi Linier Berganda	secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Pemberian Insentif secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Disiplin Kerja dan Pemberian Insentif secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
7	Yuliyanti, Istiatin dan Aryati (2017)	Pengaruh Insentif, Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Sewing PT. Pelita Tomangmas Karanganyar	X1 Insentif, X2 Disiplin Kerja, X3 Komunikasi	Kinerja Karyawan (Y)	Uji Instrument Data, Uji Hipotesis	Insentif, Disiplin Kerja dan Komunikasi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan, Insentif, Disiplin Kerja dan Komunikasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

C. Kerangka Pikir

Berdasarkan rumusan yang telah diuraikan dimuka, maka dapat dibuat bagan kerangka pemikiran sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Pikir

Keterangan :

Variabel Independen : Merupakan variabel yang mempengaruhi variabel dependen/ terikat, dalam penelitian ini adalah : sistem informasi akuntansi, insentif, dan budaya kerja.

Variabel Dependen : Merupakan variabel yang dipengaruhi oleh variabel independen/ bebas, dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan.

D. Hipotesis

1. Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan

Sistem informasi dapat dimanfaatkan oleh banyak pihak untuk mencapai keunggulan perusahaan melalui kecepatan, fleksibilitas, integrasi, dan keakuratan informasi yang dihasilkan. Sistem informasi akuntansi mampu memberikan kesempatan bagi manajer untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam pengambilan keputusan. Hal ini menunjukkan bahwa pengambilan keputusan yang dilakukan para manajer berpengaruh terhadap perencanaan keuangan, jika pengambilan keputusan dilakukan dengan baik, maka perencanaan keuangan yang mereka buat akan baik pula.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Nugroho, dkk (2019), menyatakan sistem informasi akuntansi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini memberikan makna bahwa semakin tinggi tingkat penggunaan sistem informasi akuntansi, maka cenderung meningkatkan kinerja karyawan.

H1 : Sistem Informasi Akuntansi Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan.

2. Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan

Insentif merupakan penghargaan berupa uang yang diberikan kepada karyawan untuk memotivasi karyawan dalam bekerja disuatu perusahaan. Insentif yang diterima oleh karyawan merupakan salah satu hal yang harus diperhatikan perusahaan. Besar kecilnya insentif yang diterima karyawan dapat berpengaruh pada semangat kerja karyawan.

Menurut Widhawati dan Damayanthi (2018), menyimpulkan bahwa insentif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan pemberian insentif yang diberikan, maka akan dapat meningkatkan potensi kinerja karyawan.

H2 : Insentif Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

3. Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Budaya kerja adalah suatu sikap dan perilaku karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sehari-hari yang berlangsung terus menerus sehingga menjadi suatu kebiasaan yang pada gilirannya akan membentuk karakter seorang karyawan dalam menangani setiap pekerjaannya agar tujuan organisasi dapat tercapai. Dengan adanya budaya kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja jangka panjang perusahaan.

Dalam penelitian Widhawati dan Damayanthi (2018), menyimpulkan bahwa budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini memberikan makna bahwa semakin tinggi tingkat budaya kerja baik akan meningkatkan kinerja karyawan.

H3 : Budaya Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan pendahuluan, tinjauan pustaka, pengolahan data serta pembahasan yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Sistem informasi akuntansi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPR Bank Daerah Karanganyar. Hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikansi sebesar $0,003 < 0,05$. Artinya semakin tinggi tingkat penggunaan sistem informasi akuntansi, maka kinerja karyawan semakin baik.
2. Insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPR Bank Daerah Karanganyar. Hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikansi sebesar $0,043 < 0,05$. Artinya pemberian insentif yang sesuai dapat meningkatkan kinerja karyawan.
3. Budaya kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPR Bank Daerah Karanganyar. Hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikansi sebesar $0,145 > 0,05$. Artinya semakin tinggi tingkat budaya kerja yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan.
4. Hasil pengujian secara simultan, variabel sistem informasi akuntansi, insentif dan budaya kerja memiliki tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$

sehingga dapat dikatakan bahwa sistem informasi akuntansi, insentif dan budaya kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. BPR Bank Daerah Karanganyar.

B. Saran

1. Bagi Perusahaan

Saran yang diberikan kepada PT. BPR Bank Daerah Karanganyar diharapkan mempunyai sistem informasi akuntansi yang lebih baik sehingga dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Selain itu agar penelitian ini menjadi masukan dan bahan pertimbangan dalam peningkatan kualitas peran sistem informasi akuntansi dengan peningkatan kinerja karyawan.

2. Bagi Penelitian Selanjutnya

Untuk penelitian selanjutnya sebaiknya menambah variabel independen, variabel moderating dan variabel intervening guna mengetahui variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi dan memperkuat variabel dependen dalam penelitian ini. Dan masih terdapat faktor-faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, maka diharapkan penelitian ini dapat dilanjutkan oleh peneliti lain dengan melibatkan faktor-faktor yang belum diteliti seperti gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan pengalaman kerja, serta diharapkan pada penelitian selanjutnya untuk menggunakan jenis perusahaan lain sebagai objek penelitian serta menambah responden lebih banyak lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Budi, S. H., Choerudin, A., & Winarna, W. (2016). Pengaruh Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja melalui Motivasi dan Komitmen Organisasi (Studi di Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Karanganyar). *Kelola*, 3(1), 24-33.
- Christine, D., Wijaya, J., Chandra, K., Pratiwi, M., Lubis, M. S., & Nasution, I. A. (2019). Pengaruh profitabilitas, leverage, total arus kas dan ukuran perusahaan terhadap financial distress pada perusahaan property dan real estate yang terdapat di bursa efek indonesia tahun 2014-2017. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 2(2), 340-350.
- Dianantari, N. M.Y., Yuesti, A., Sudja, I. N., & Latupeirissa, J. J. P. (2019). Pengaruh palatihan, motivasi, dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan di PDAM Tirta Manguntama Kabupaten Bandung. *JSAM (Jurnal Sains, Akuntansi dan Manajemen)*, 1(14), 637-647.
- Fitria, S. E., & Ariva, V. F. (2018). Analisis Faktor Kondisi Ekonomi, Tingkat Pendidikan dan Kemampuan Berwirausaha Terhadap Kinerja Usaha Bagi Pengusaha Pindang di Desa Cukanggenteng. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 18(3), 197-208.
- Ghozali, I., (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Semarang. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Husnurrosyidah, H. Pengaruh Pelatihan Akuntansi Syariah, Sistem Informasi Akuntansi Dan Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan Bmt Kabupaten Kudus. *Jurnal Ekonomi Syariah*, 6(2), 270-290.
- Ida Aryati, Y.Y. I (2017). Pengaruh Insentif , Disiplin Kerja, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Sewing PT. Pelita Tomangmas Karanganyar, *Jurnal Akuntansi dan Pajak*, 18(1), 145-157.
- Listiana, I. (2017). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada KSPPS Bina Insan Mandiri). Skripsi. Surakarta: Institut Agama Islam Negeri Surakarta.
- Nanda, S. G., Mahsina, M., & Lestari, T. (2020). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Gaya Kepemimpinan, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pos Jemur Andayani Surabaya. *EkoBis: Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 1(1), 17-23.
- Nazir, N. (2019). Keadilan Organisasi Sebagai Pemoderasi Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Intensi Kecurangan. *Jurnal Akuntansi Trisakti*, 6(2), 191-214.

- Nugroho, U., Widarno, B., & Kristanto, D. (2020). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan KSPPS BMT Al Fataa Kabupaten Pemalang. *Jurnal Akuntansi dan Sistem Teknologi Informasi*, 15.
- Ristiana, R. (2019). Pengaruh Budaya Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kualitas Pelayanan RSUD Sekar Wangi Unit Instalasi Farmasi, Cibadak Sukabumi. Skripsi. Jakarta: Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Romney, M. B., & Steinbart, P. J. (2018). Accounting Information System (14th ed.). Pearson Education.
- Saputri, A. D., Handayani, S., & DP, M. K. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT Putra Karisma Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 2(1), 25-42.
- Serliana, M. Z., & Zulfiani, D. (2018). Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Kutai Kartanegara. *E-Journal Administrasi Negara*, 6(2), 7293-7304.
- Setiawan, A., & Sulistiowati, L. H. (2018). Penerapan Modifikasi Technology Acceptance Model (TAM) dalam E-Business. *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa*, 10(2), 171-186.
- Sinambela, Lijan P dan Sinambela, Sartan. (2019). Manajemen Kerja: Pengelolaan, Pengukuran dan Impikasi Kinerja. Depok: Raja Grafindo Persada.
- Siregar, S., (2017). Metode Penelitian Kuantitatif dilengkapi dengan perbandingan perhitungan manual & SPSS. Jakarta: Kencana.
- Sugiyono, (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D. Bandung, Alfabeta.
- Sugiyono, (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D. Bandung, Alfabeta.
- Suryawan, K. I., & Suaryana, I. G. N. A. (2018). Pengaruh Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Individual Dengan Insentif Sebagai Variabel Pemoderasi Pada LPD. *E-Jurnal Akuntansi*, 23(2), 871-897.
- Susanto, A. (2017). Sistem Informasi Akuntansi. Bandung. Lingga Jaya.
- Swahyuni, M. N. K., & Adnantara, K. F. (2020). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Pegendalian Internal Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

Karyawan Pada PT. BPR Adiartha Udiana. *Journal Research Accounting (Jarac)*, 1(2), 136-150.

Widhawati, A., & Damayanthi, I. G. A. E. (2018). Pengaruh Efektivitas Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi, Budaya Kerja, dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Akuntansi*, 24(2), 1301-1327.

Wirawan, Y, Y. (2018). Analisis Sistem Informasi Akuntansi, Pengendalian Internal, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Perusahaan Olahraga RPM Bofy Fitnes Jawa Tengah). Skripsi. Surakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Surakarta.

LAMPIRAN

Lampiran 1. Lembar Kuisioner

KUISIONER PENELITIAN

Perihal : Mohon Bantuan Pengisian Kuisioner

Kepada Yth.

Bapak/Ibu/Saudara/i

PT. BPR Bank Daerah Karanganyar

Di Tempat

Dengan hormat,

Dalam rangka penelitian untuk penyusunan tugas akhir Strata Satu (S1) pada Program Studi Akuntansi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Surakarta dengan judul **“Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Insentif Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BPR Bank Daerah Karanganyar”**.

Sehubungan dengan hal tersebut, saya mohon bantuan kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/I untuk menjadi reseponden dalam penelitian ini dan mengisi secara objektif kuisioner terlampir. Partisipasi Bapak/Ibu/Saudara/I akan sangat membantu dalam keberhasilan penelitian ini.

Demikian surat pengantar ini disampaikan, atas kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/I saya ucapkan terima kasih.

Surakarta, 30 Desember 2021

Hormat saya,

Nurul Novitasari

LEMBAR KUISIONER

Petunjuk Pengisian

1. Jawablah pertanyaan dibawah ini dengan jujur dan objektif.
2. Keterangan pilihan :
STS : Sangat Tidak Setuju
TS : Tidak Setuju
N : Netral
S : Setuju
SS : Sangat Setuju
3. Berikan tanda ceklist (✓) pada jawaban pilihan anda.
4. Berika jawaban tulis pada pertanyaan yang terdapat titik-titik (.....).
5. Apabila anda mengalami kesulitan dalam pengisian kuisioner ini, silahkan bertanya langsung kepada peneliti guna mendapatkan penjelasan.
6. Dimohon agar seluruh pertanyaan diisi.

A. Data Reseponden

1. Nama :
2. Jenis Kelamin :
3. Usia :

B. SISTEM INFORMASI AKUNTANSI

No	Pertanyaan	Tingkat Kepuasan				
		STS	TS	N	S	SS
1	Perusahaan harus menggunakan hardware yang dapat menangkap, menyimpan, dan mengelola sumber data dengan cepat					
2	Data yang diterima disalin kedokumen atau media lainnya, kemudian mengurutkan data menurut karakteristiknya					
3	Saya memahami cara menggunakan program yang digunakan untuk sistem informasi akuntansi di perusahaan					

4	Sistem informasi akuntansi dapat menghasilkan informasi yang cepat dan tepat					
5	Transaksi yang dilakukan kemudian dicatat dalam formulir, disahkan, dan diperiksa datanya untuk memastikan ketepatan dan kelengkapannya					

Sumber : Jannah (2010)

C. INSENTIF

No	Pertanyaan	Tingkat Kepuasan				
		STS	TS	N	S	SS
1	Pemberian bonus yang saya terima selama ini mampu memotivasi saya untuk meningkatkan kinerja					
2	Adanya kebijakan ketika ada cuti sakit tetap mendapatkan gaji dapat meningkatkan kinerja saya					
3	Perusahaan memberikan piagam penghargaan kepada saya jika kinerja saya baik					
4	Ruang kerja yang nyaman dapat meningkatkan kinerja saya					
5	Promosi kenaikan jabatan sudah dilaksanakan sesuai dengan ketentuan perusahaan					

Sumber : Yogaswara, dkk (2014)

D. BUDAYA KERJA

No	Pertanyaan	Tingkat Kepuasan				
		STS	TS	N	S	SS
1	Saya mengerjakan pekerjaan sesuai dengan tugas saya					
2	Saya dapat menyusun laporan hasil kerja saya					
3	Saya memiliki komitmen untuk bekerja dengan baik dan bertanggung jawab					
4	Saya selalu bekerja dengan jujur					
5	Saya bekerja dengan penuh rasa tanggung jawab					

Sumber : Ristiana (2019)

E. KINERJA KARYAWAN

No	Pertanyaan	Tingkat Kepuasan				
		STS	TS	N	S	SS
1	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan perusahaan					
2	Saya selalu meningkatkan ketelitian saya dalam bekerja					
3	Saya sangat berminat bekerja secara inovatif melalui gagasan-gagasan baru yang dapat meningkatkan kinerja					
4	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai standar kerja					
5	Saya bertanggung jawab atas tugas dan wewenang yang diberikan kepada saya					

Sumber : Harahap (2016)