

PENGARUH PENERAPAN SISTEM INFORMASI AKUNTANSI TERHADAP KINERJA KARWAYAN DENGAN INTEGRITAS KARYAWAN SEBAGAI VARIABEL MODERASI (STUDI PADA KARYAWAN BANK RAKYAT INDONESIA CABANG PALANGKA RAYA)

Oktoberia Yusiratasi

Universitas Palangka Raya

INFO ARTIKEL

Riwayat Artikel:

Received : November 27th, 2022

Revised : January 2nd, 2023

Accepted : January 10th, 2023

Keywords

Information system,
performance, integrity, BRI

Kata Kunci

Sistem informasi, kinerja,
integritas, BRI

ABSTRACT

The purpose of this study was to find out and obtain empirical evidence about the influence of accounting information systems on employee performance and the influence of employee integrity in moderating the effect of implementing accounting information systems on employee performance at PT. Bank Rakyat Indonesia Palangka Raya Branch. This study uses a quantitative approach in the form of associative. Data analysis was carried out using the SPSS application. The findings in this study indicate that the Accounting Information System has a positive and significant effect on Employee Performance. This is because the implementation of the Accounting Information System at the Palangka Raya Branch of BRI can simplify and speed up the completion of tasks that will be carried out by each individual in the institution. Meanwhile, BRI Palangka Raya Branch Employee Integrity was able to strengthen the influence of the implementation of the Accounting Information System on Employee Performance so that it can be concluded that employee integrity is a moderating variable. Employees with integrity will be able to create individual and organizational behavior that leads to increased corporate value.

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah mengetahui dan memperoleh bukti empiris tentang pengaruh sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan serta pengaruh integritas karyawan dalam Memoderasi Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Palangka Raya. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang berbentuk asosiatif. Analisis data dilakukan dengan menggunakan bantuan aplikasi SPSS. Temuan dalam penelitian ini menunjukkan Sistem Informasi Akuntansi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini disebabkan karena penerapan Sistem Informasi Akuntansi pada BRI Cabang Palangka Raya dapat mempermudah dan mempercepat penyelesaian tugas yang akan dilakukan setiap individu di lembaga tersebut. Sementara Integritas Karyawan BRI Cabang Palangka Raya mampu memperkuat pengaruh penerapan Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Karyawan sehingga dapat disimpulkan bahwa integritas karyawan adalah variabel moderating. Karyawan yang berintegritas akan mampu menciptakan perilaku individu maupun organisasi yang bermuara pada peningkatan nilai perusahaan.

I. PENDAHULUAN

Persaingan dalam industri bisnis membuat setiap perusahaan meningkatkan kinerja agar tujuannya dapat tercapai. Tujuan perusahaan didirikan salah satunya adalah untuk memperoleh keuntungan. Perusahaan yang memiliki orientasi untuk memperoleh keuntungan, umumnya akan memfokuskan kegiatannya untuk meningkatkan nilai perusahaan. Nilai perusahaan yang tinggi menjadi keinginan setiap pemilik perusahaan selaku pemegang saham, karena dengan nilai perusahaan yang tinggi menunjukkan tingginya tingkat kemakmuran pemegang saham. Dalam rangka memberikan informasi akuntansi, maka dibuatlah sebuah sistem informasi yang dikenal dengan sistem informasi akuntansi (SIA). SIA merupakan sistem yang direncanakan dalam sebuah perusahaan untuk menghasilkan informasi yang berguna bagi para penggunanya. SIA adalah komponen dan elemen dari suatu organisasi yang menyediakan informasi bagi pengguna dengan pengolahan peristiwa keuangan (Zare, 2012).

SIA dapat dikatakan efektif apabila sistem mampu menghasilkan informasi yang dapat diterima dan mampu memenuhi harapan informasi secara tepat waktu (*timely*), akurat (*accurate*), dan dapat dipercaya (*reliable*) (Widjajanto, 2001). Keberhasilan suatu sistem erat kaitannya dengan kinerja yang dimiliki oleh suatu sistem tersebut. Tolak ukur dalam menentukan baik buruknya kinerja dari sebuah sistem informasi akan dapat dilihat melalui kepuasan dari pemakai sistem informasi akuntansi itu sendiri (Tjhai, 2003). Sistem Informasi Akuntansi (SIA) adalah suatu kumpulan sumber daya manusia dan modal dalam suatu organisasi yang bertugas dalam menyiapkan informasi keuangan dan informasi yang diperoleh dari pengumpulan pengolahan transaksi (Baridwan, 2003). Sistem Informasi Akuntansi memberi keunggulan yang dimiliki oleh perusahaan (Soudani, 2012 dalam Dita, 2016). (Roney, 2009 dalam Dita, 2016) menyatakan bahwa penerapan teknologi Sistem Informasi Akuntansi di perusahaan dapat memberikan nilai tambah bagi pengguna yang pada akhirnya berdampak positif pada peningkatan kinerja individual. Menurut Judith R. Gordon (dalam Dewi, 2012) kinerja merupakan suatu fungsi kemampuan pekerja dalam menerima tujuan pekerjaan, tingkat pencapaian tujuan dan interaksi antara tujuan dan kemampuan pekerja. Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan program, kegiatan dan kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi dalam organisasi. Dalam meningkatkan produktivitas pada suatu perusahaan, karyawan merupakan penggerak utama kelancaran usaha dan kinerja perusahaan. Kinerja sangat tinggi berarti terjadinya peningkatan efisiensi, efektivitas, dan kualitas lebih baik dalam menyelesaikan tugas-tugas yang akan dibebankan ke setiap individu (Murty dan Hudiwinarsih, 2012). Kinerja karyawan yang baik jika mempunyai keahlian (*skill*) yang tinggi, bersedia bekerja apabila mendapat imbalan (*gaji*) atau diberi sesuai dengan kesepakatan, serta memiliki masa depan dan harapan yang baik (Prawirosentini, 1999 dalam Nayaka, 2019). Menurut Edi Suwardji et al. (2012) (dalam Dita, 2016) Untuk mencapai keberhasilan diperlukan landasan yang kuat, salah satunya kompetensi, baik kompetensi karyawan, pemimpin dan organisasi dengan begitu dapat diketahui bahwa kompetensi sangat penting untuk mencapai suatu tujuan dalam perusahaan atau organisasi dengan sukses. Begitu juga Menurut (Moeheriono, 2009 dalam Dita, 2016) Kompetensi mempunyai peranan yang sangat penting, karena pada umumnya kompetensi menyangkut kemampuan dalam seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan. Kompetensi yang wajib dimiliki salah satunya adalah karyawan berintegritas karena karyawan yang berintegritas akan menciptakan budaya yang berintegritas dalam perusahaan atau organisasi dan selanjutnya menciptakan lingkungan perusahaan yang sangat bernilai, sehingga perusahaan dapat lebih fokus pada situasi jangka panjang yang baik dari karyawan, pelanggan dan investor yang dapat meningkatkan keunggulan dalam kinerja perusahaan. Integritas dimaknai sebuah konsep yang menunjukkan konsistensi Antara tindakan dengan nilai dan prinsip walaupun dalam keadaan yang sulit. Mengkomunikasikan maksud, ide dan perasaan secara terbuka, jujur dan langsung

sekalipun dalam negosiasi yang sulit dengan pihak lain. Dalam etika, integritas diartikan sebagai kejujuran dan kebenaran dari tindakan seseorang. Di dalam dunia organisasi integritas dapat diartikan sebagai konsistensi bertindak sesuai dengan kode etik dan kebijakan dalam suatu organisasi atau perusahaan. mempunyai pemahaman dan keinginan untuk menyesuaikan diri dengan etika dan kebijakan suatu organisasi ataupun perusahaan serta dapat bertindak konsisten untuk melaksanakannya. Integritas menjadi salah satu elemen pada karakter yang mendasari timbulnya pengakuan sikap profesional. Integritas dapat menjadi kualitas yang melandasi timbulnya kepercayaan orang lain dan menjadi patokan bagi anggota-anggota lain dan suatu pengambilan keputusan. (Fahmi, 2015 dalam Melasari, 2017).

Fenomena di lapangan yang terjadi saat ini adalah masih banyaknya lembaga perbankan yang belum menggunakan teknologi sistem informasi akuntansi yang memadai sehingga mengakibatkan penggunaan jam kerja yang tidak efektif dan terkesan sibuk dalam menyiapkan laporan keuangannya. Hal ini dapat berdampak pada bertambahnya beban kerja pegawai karena pengisian data keuangan dilakukan secara manual yang dapat berpotensi terjadi kesalahan – kesalahan kecil sehingga data tidak akurat dan pada tahapan lanjut dapat menurunkan kepercayaan dari nasabah yang bersangkutan. (Firdausy, 2017).

Industri perbankan di Indonesia merupakan salah satu sektor perekonomian yang mengalami perkembangan dinamis dibandingkan sektor ekonomi yang lain. Bank merupakan salah satu penggerak perekonomian bagi suatu negara yaitu dalam hal pembangunan, karena pembangunan ekonomi sangat erat hubungannya dengan kontribusi nyata dan dinamika perkembangan sektor perbankan. Sektor perbankan dituntut untuk lebih responsif terhadap perubahan tersebut karena persaingan sangat agresif antara unsur-unsur sektor perbankan, baik ditingkat lokal atau tingkat internasional. Dengan demikian, perbankan harus dapat berkembang secara luas dalam mengembangkan sistem informasinya dari berbagai bentuk, khususnya pada sistem informasi akuntansi, sehingga dapat meningkatkan pelayanan terhadap klien serta meningkatkan daya saing lokal dan asing (Alrabei, 2014).

PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Palangka Raya, adalah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dibidang Perbankan, berkomitmen menjadi Bank yang melayani dan mendukung pembiayaan sektor perumahan melalui tiga produk utama, perbankan perseorangan, bisnis dan syariah. Sehingga penggunaan teknologi informasi dibutuhkan demi memenuhi kebutuhan nasabahnya. PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Palangka Raya aktif dalam mendukung sektor perkreditan rakyat, baik dari sisi penawaran maupun dari sisi permintaan, yang terintegrasi dalam sektor Usaha Menengah Kecil Mikro (UMKM), di Indonesia memberikan layanan unggul dalam pembiayaan kepada sektor kebutuhan pendanaan mitra usaha kecil dan keuangan keluarga meningkatkan keunggulan kompetitif melalui inovasi pengembangan produk, jasa dan jaringan strategis berbasis Digital menyiapkan dan mengembangkan human capital yang berkualitas, profesional, dan memiliki integritas tinggi Meningkatkan shareholder value dengan fokus kepada peningkatan pertumbuhan profitabilitas sesuai dengan prinsip kehati-hatian dan good corporate governance Memedulikan kepentingan masyarakat sosial dan lingkungan secara berkelanjutan. Beberapa penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu diantaranya penelitian yang dilakukan oleh Dita (2016), Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Integritas Karyawan Sebagai Variabel Moderasi. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa sistem informasi akuntansi berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan. Integritas karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan integritas karyawan sebagai pemoderasi sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan, menunjukkan integritas karyawan dapat memoderasi. Penelitian yang dilakukan oleh Melasari (2017), pengaruh penerapan sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan dengan integritas karyawan sebagai variabel pemoderasi hasil penelitiannya menunjukkan bahwa

Integritas Karyawan merupakan variabel pemoderasi antara Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Karyawan, Sistem Informasi Akuntansi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan dengan variabel pemoderasi Integritas Karyawan, dan variabel Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh Sistem Informasi Akuntansi dengan variabel pemoderasi integritas karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Sukma (2017), Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Organisasi Hotel Di Kabupaten Buleleng. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, variabel sistem informasi akuntansi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada organisasi, budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada organisasi. Secara simultan, variabel sistem informasi akuntansi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada organisasi.

Penelitian ini melanjutkan penelitian Dita (2016), Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Integritas karyawan Sebagai Variabel pemoderasi Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu terletak pada objek penelitiannya. Objek dalam penelitian ini yaitu pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Palangka Raya. Alasan peneliti melakukan penelitian pada perbankan khususnya pada Bank Rakyat Indonesia Kantor Unit Pasar Kahayan di Jl. Cilik Riwut Palangka Raya yaitu karena pada umumnya penggunaan teknologi sistem informasi banyak digunakan dalam berbagai kegiatan kepegawaian dan kegiatan lainnya untuk menunjang kinerja.

II. LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Unified Theory of Acceptance and Use of Technology (UTAUT)

UTAUT adalah sebuah model penerimaan teknologi yang diusulkan oleh Viswanath Venkatesh, dkk pada tahun 2003 (dalam Sa'idah, 2017). Model ini menggabungkan delapan model sekaligus, yaitu: Theory of Reasoned Action (TRA), Innovation Diffusion Theory (IDT), Technology Acceptance Model (TAM), Motivation Model (MM), Theory of Planned Behavior (TPB), Model of PC Utilization (MPCU), Combined TAM-TPB (C-TAM-TPB), dan Social Cognitive Theory (SCT). Model UTAUT dipengaruhi langsung oleh empat faktor utama yaitu ekspektasi kinerja (Performance expectancy), ekspektasi usaha (Effort Expectancy), faktor social (Social Influences), dan kondisi yang memfasilitasi (Facilitating conditions). Selain itu, model UTAUT juga menggunakan empat variabel moderator, yaitu jenis kelamin, umur, pengalaman, dan penggunaan sukarela. Berdasarkan penelitian Venkatesh et al. (2003) model UTAUT berkontribusi sebesar 70% pada niat penggunaan sehingga untuk sementara dapat dikatakan lebih baik jika dibandingkan dengan delapan model yang ada.

Performance expectancy didefinisikan sebagai sejauh mana seorang individu percaya bahwa menggunakan sistem akan membantu dia untuk mencapai keuntungan dalam meningkatkan kinerja. Lima konstruksi dari model yang berbeda yang berhubungan dengan performance expectancy adalah perceived usefulness (TAM/TAM2 dan C-TAM-TPB), extrinsic motivation (MM), job-fit (MPCU), relative advantage (IDT) dan outcome expectations (SCT).

Effort expectancy didefinisikan sebagai tingkat kemudahan terkait dengan penggunaan sistem. Tiga konstruksi dari model effort expectancy adalah perceived ease of use (TAM/TAM2), complexity (MPCU) dan ease of use (IDT).

Social influences didefinisikan sebagai sejauh mana seorang individu merasakan penting bahwa orang lain percaya ia harus menggunakan sistem baru. Social influences sebagai penentu langsung dari behavioral intention dikonstruksi dari subjective norm (TRA, TAM2, TPB/DTPB and C-TAM TPB), social factors (MPCU) dan image (IDT).

Facilitating conditions didefinisikan sebagai sejauh mana seorang individu percaya bahwa infrastruktur organisasi dan teknis ada untuk mendukung penggunaan sistem. Definisi ini menangkap konsep yang diwujudkan oleh tiga konstruksi yang berbeda, yaitu: perceived

behavioral control (TPB/ DTPB, C-TAM-TPB), facilitating conditions (MPCU) dan compatibility (IDT) (Venkatesh et al., 2003).

Sistem Informasi Akuntansi

1. Pengertian Sistem Informasi Akuntansi

Menurut Marshall dan Paul (2014), Sistem hampir selalu terdiri dari beberapa subsistem kecil, yang masing-masing melakukan fungsi khusus yang penting dan mendukung bagi sistem yang lebih besar tempat mereka berada. Pada dasarnya sistem adalah suatu kerangka dari prosedur-prosedur yang saling berhubungan, yang disusun sesuai dengan skema yang menyeluruh. Untuk melaksanakan suatu kegiatan atau fungsi utama dari perusahaan yang dihasilkan oleh suatu proses tertentu bertujuan menyediakan informasi untuk membantu pengambilan keputusan manajemen, operasi perusahaan dari hari ke hari serta menyediakan informasi yang layak untuk pihak diluar perusahaan. sistem adalah suatu jaringan prosedur yang dibuat menurut pola yang terpadu untuk melaksanakan kegiatan pokok perusahaan (Mulyadi, 2013).

Akuntansi merupakan suatu kegiatan jasa yang dapat digunakan dalam pengambilan keputusan keputusan ekonomi dalam memilih alternatif- alternatif dari suatu keadaan, terutama yang mempunyai sifat keuangan. Menurut Bodnar dan Hopwood (2010) (dalam Melasari, 2017) akuntansi merupakan suatu sistem untuk menghasilkan informasi keuangan yang digunakan oleh para pemakainya dalam proses pengambilan keputusan bisnis. Dari definisi-definisi yang dikemukakan diatas dapat disimpulkan bahwa informasi akuntansi adalah suatu kumpulan atau seperangkat prosedur-prosedur, manusia, serta aplikasi aplikasi yang saling berhubungan satu sama lain untuk menghasilkan sebuah informasi keuangan yang berguna bagi pihak manajemen untuk digunakan dalam pengambilan keputusan dengan cepat dan akurat di dalam suatu perusahaan atau organisasi.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2011), faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah:

a. Faktor Kemampuan

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).

b. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (attitude) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (situation) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Sikap mental seorang pegawai harus sikap mental yang siap secara psikofisik (siap secara mental, fisik, tujuan, dan situasi). Artinya seorang pegawai harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan, dan menciptakan situasi kerja.

Pengukuran Kinerja Karyawan

Robbins, (2016) menyatakan terdapat enam indikator untuk mengukur kinerja karyawan, yaitu:

- a. Kuantitas
Jumlah yang dihasilkan seperti jumlah unit atau jumlah pekerjaan yang dihasilkan.
- b. Kualitas
Kualitas kerja yang diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas hasil pekerjaan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- c. Efisiensi
Mengukur keberhasilan dari berapa besar biaya/ sumber daya yang digunakan untuk mencapai hasil dari kegiatan yang dijalankan.
- d. Inisiatif
Kemampuan pribadi dalam memutuskan dan melakukan sesuatu dengan benar tanpa harus diberi perintah, mampu memperhatikan sekitar terhadap apa yang dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan, dan berusaha untuk terus bergerak melakukan beberapa hal walaupun dalam keadaan yang sulit.
- e. Disiplin
Taat dan patuh terhadap nilai-nilai dan peraturan yang berlaku yang merupakan tanggung jawabnya.
- f. Ketelitian
Kesesuaian antara beberapa data pengukuran yang sama dan dilakukan berulang. Tinggi rendahnya hasil pengukuran tingkat ketelitian dapat dilihat dari harga deviasi hasil pengukuran.

Integritas Karyawan

Integritas merupakan sebuah konsep yang menekankan adanya kesesuaian tindakan seseorang dengan prinsip atau nilai tertentu yang dipilihnya. Integritas meliputi komitmen seseorang terhadap suatu prinsip masyarakat atau organisasi di mana seseorang berada (Melasari, 2017). (Yusnaena dan Syahril, 2013) Integritas yaitu bertindak konsisten sesuai dengan nilai-nilai dan kebijakan organisasi serta kode etik profesi, walaupun dalam keadaan yang sulit untuk melakukan ini. Mengkomunikasikan maksud, ide dan perasaan secara terbuka, jujur dan langsung sekalipun dalam negosiasi yang sulit dengan pihak lain. Dalam kerangka kode etik IAI (Ikatan Akuntan Indonesia) yang meliputi salah satunya aturan etika, dijelaskan bahwa integritas adalah bebas dari benturan kepentingan (conflict of interest) dan tidak boleh membiarkan faktor salah saji material (material misstatement) yang diketahuinya atau mengalihkan (mensubordinasikan) pertimbangan kepada pihak lain.

Kepercayaan akan didapat oleh konsumen jika karyawan atau perusahaan tersebut berintegritas, konsumen akan memilih berhubungan dengan perusahaan yang karyawannya yang menjunjung tinggi integritas, karena hanya orang yang berintegritas yang pantas dijadikan partner dalam bekerja. Oleh karena itu hal yang mendasari kepercayaan konsumen adalah integritas yang diukur dalam bentuk apa yang benar dan adil, maksudnya seseorang yang telah mengambil keputusan atau melakukan perbuatan dan tidak terdapat aturan, standar, panduan khusus, atau dalam menghadapi pendapat

yang bertentangan maka orang tersebut harus menguji keputusan apakah telah sesuai dengan integritas yang seharusnya dimiliki (Melasari, 2017).

Indikator Integritas Karyawan

Menurut Penelitian yang dilakukan oleh Febri (2010) terdapat beberapa indikator Integritas karyawan, yaitu:

a. Kejujuran

Menurut Kesuma, dkk. (2012:16) dalam Oktavia, 2014 jujur merupakan suatu keputusan seseorang untuk mengungkapkan perasaannya, kata-katanya atau perbuatannya bahwa realitas yang ada tidak dimanipulasi dengan cara berbohong atau menipu orang lain untuk keuntungan dirinya.

b. Keberanian

Menurut Peter Irons (2003) (dalam Lesmono, 2016) keberanian adalah suatu tindakan memperjuangkan sesuatu yang dianggap penting dan mampu menghadapi segala sesuatu yang dianggap penting dan mampu menghadapi segala sesuatu yang dapat menghalanginya karena percaya kebenarannya.

c. Bijaksana

Menurut Sternberg, kebijaksanaan adalah penilaian dari pemahaman individu dengan masalah yang dimiliki serta melibatkan solusi sebagai alternatif pemecahan masalahnya yang memaksimalkan berbagai macam keseimbangan Antara dirinya sendiri (interpersonal), orang lain (intrapersonal), dan berbagai aspek kehidupannya (ekstrapersonal) (Sternberg dan Jordan, 2005:196)

d. Menurut Sternberg, elemen inti dari kebijaksanaan adalah kecerdasan praktis (tacit Knowledge) yang berorientasi perilaku dan membantu individu mencapai tujuan pribadi. Kecerdasan praktis ini hanya dapat diperoleh melalui pengalaman nyata yang dialami langsung oleh individu, bukan berasal dari ilmu yang dibaca dari buku-buku atau pengalaman orang lain yang didengarnya.

e. Tanggung jawab

Mustari (2011:21) dalam Putri, 2013 berpendapat bahwa tanggung jawab adalah sikap dan perilaku seseorang untuk melaksanakan tugas dan kewajiban yang seharusnya dia lakukan, terhadap diri sendiri, masyarakat, lingkungan, (alam, sosial, dan budaya), Negara dan Tuhan.

III. METODE PENELITIAN

Pengujian Hipotesa

1. Koefisien Determinasi R²

Koefisien Determinasi (R²) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variansi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2013).

2. Uji t

Uji parsial (t test) regresi dimaksudkan untuk melihat apakah variabel bebas (independen) secara individu mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat (dependen), dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan (Ghozali, 2013). Kriteria pengujian yang digunakan dengan membandingkan nilai signifikan yang diperoleh dengan taraf signifikan yang telah ditentukan yaitu 0,05. Apabila nilai signifikan < 0,05 maka variabel independen mampu mempengaruhi variabel independen secara signifikan atau hipotesis diterima. Cara lain untuk menguji signifikan uji t adalah dengan membandingkan t statistik dengan t tabel. Jika t statistik > t tabel, maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (latam dan Temalagi -2013:81).

3. Regresi Linear Sederhana

Regresi Sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal dengan satu variabel independen dan satu variabel dependen. Teknik analisis data menggunakan teknik analisis regresi sederhana dengan model persamaan sebagai berikut.

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \varepsilon \dots \dots \dots (2)$$

Keterangan:

- Y = kinerja karyawan
- α = konstanta (tetap)
- β_1 = koefisien regresi
- X1 = penerapan SIA
- ε = kesalahan prediksi (error)

4. Moderated Regression Analysis (MRA)

Metode analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis 2 yaitu analisis MRA. MRA merupakan aplikasi khusus regresi berganda linier dimana dalam persamaan regresinya mengandung suatu interaksi. Teknik analisis data menggunakan teknik analisis MRA dengan model persamaan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_1 X_2 + \varepsilon \dots \dots \dots (2)$$

Keterangan :

- Y = Variabel terikat kinerja karyawan
- α = Konstanta (tetap)
- β_1 = Koefisien penerapan SIA
- β_2 = Koefisien integritas karyawan
- β_3 = Koefisien penerapan SIA dan Integritas Karyawan
- X1 = Variabel bebas penerapan SIA
- X2 = Variabel moderasi integritas karyawan
- X1X2 = Interaksi antara penerapan SIA dengan integritas Karyawan
- ε = Kesalahan prediksi (error)

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Pengujian Hipotesa

Hasil Uji Koefisien Determinasi R² Uji Hipotesis

Tabel 1 Uji Koefisien Determinasi Hipotesis I

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.556 ^a	.310	.292	2.986	.310	17.046	1	38	.000

Sumber: Output SPSS 25

Berdasarkan Pada tabel diatas diperoleh nilai R square= 0,310 atau 31,0% ini berarti variabel Independen sistem informasi akuntansi (X) mempengaruhi variabel Dependen kinerja karyawan (Y) sebesar 31,0% dan sisanya sebesar 69,0% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

Hasil Uji t Hipotesis I

Uji t dimaksudkan untuk melihat apakah variabel bebas (independen) secara individu mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat (dependen) jika nilai signifikansi < 0,05 atau t hitung > t tabel maka variabel X memberi pengaruh pada variabel Y. sedangkan jika nilai signifikansi > 0,05 atau t hitung < t tabel maka variabel X tidak memberi pengaruh pada variabel Y. Nilai t tabel dilihat dari tabel t dengan rumus $df = n-k-1$ dimana n merupakan jumlah data pengamatan dan k adalah jumlah variabel.

Tabel 2. Uji t Hipotesis I

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	13.461	3.295		4.085	.000		
Sistem Informasi Akuntansi	.412	.100	.556	4.129	.000	1.000	1.000

Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS 25

Berdasarkan tabel 2 diatas menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 4, 129 > t tabel 1,685 dengan signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Hal itu menunjukkan bahwa variabel Sistem Informasi Akuntansi (X) secara individual mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Uji Regresi Linear Sederhana

Tabel 3 Hasil Uji Regresi Sederhana
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	13.461	3.295		4.085	.000		
Sistem Informasi Akuntansi	.412	.100	.556	4.129	.000	1.000	1.000

Dependent Variable: Kinerja Karyawan

sumber: Output SPSS 25

Berdasarkan tabel 3 diatas diperoleh persamaan regresi sederhana sebagai berikut: $Y = 13,461\beta + 0,412X$. persamaan regresi tersebut mempunyai makna sebagai berikut:

Nilai konstanta = 13,461. Artinya, jika variabel sistem informasi akuntansi dianggap sama dengan nol, maka variabel kinerja karyawan sebesar 13,461.

Koefisien X = 0,412. Artinya, jika variabel sistem informasi akuntansi mengalami kenaikan sebesar satu poin maka akan menyebabkan kenaikan variabel kinerja karyawan sebesar 0,412.

Moderated Regression Analysis (MRA) Uji Hipotesis II

Uji Koefisien Determinasi R²

Tabel 4. Hasil Uji Determinasi R²

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.825 ^a	.681	.664	2.057

sumber: Output SPSS 25

Angka R Square menunjukkan Koefisien Determinasi atau peranan Variance (variabel independen dalam hubungan dengan variabel dependen). Dari tabel 4.14 dapat dilihat ada kenaikan nilai R Square dari uji hipotesis I ke Uji hipotesis II sebesar 37,1%. Angka R Square sebesar 0,681 menunjukkan bahwa 68,1% variabel Kinerja Karyawan (Y) bias dijelaskan oleh variabel Sistem Informasi Akuntansi (X) yang dimoderasi oleh Integritas Karyawan. sisanya 31,9% yang dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Uji signifikansi t

Tabel 5. Uji t Hipotesis II

Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	23.192	2.712		8.551	.000
X	-.704	.183	-.951	-3.837	.000
XM	.014	.002	1.626	6.560	.000

sumber: Output SPSS 25

Dari tabel 5 diatas menunjukkan Persamaan Regresi yang diperoleh $Y = 23,192 - 0,704(X) + 0,014(X*M)$. Konstanta sebesar 23,192, mengandung arti bahwa nilai konsisten variabel Kinerja Karyawan adalah 23,192. Koefisien regresi X sebesar -0,704 menyatakan bahwa jika variabel Sistem informasi akuntansi mengalami kenaikan 1 poin, maka variabel Kinerja Karyawan akan menurunkan sebesar 0,704 satuan. Koefisien regresi X*M sebesar 0,014 menyatakan bahwa apabila hubungan penerapan sistem informasi akuntansi (X) dengan integritas karyawan (M) meningkat 1 satuan maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0.014 satuan.

Hasil analisis regresi II menunjukkan variabel X*M (interaksi antara variabel Sistem Informasi Akuntansi (X) dan Integritas Karyawan (M) mempunyai t hitung sebesar 6,560 lebih besar dari t tabel = 1,687 dengan signifikansi 0,000 (pemoderasi). Hal ini berarti bahwa variabel Integritas Karyawan (M) sebagai variabel moderasi dapat memperkuat atau meningkatkan pengaruh penerapan Sistem Informasi Akuntansi (X) dengan Kinerja Karyawan (Y).

Pembahasan

Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan BRI Cabang Palangka Raya.

Berdasarkan Hasil dari pengujian hipotesis yang pertama menunjukkan bahwa penerapan Sistem Informasi Akuntansi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan. Hal ini berarti SIA yang telah diterapkan pada BRI Cabang Palangka Raya mampu meningkatkan kinerja para karyawan. Hal ini dapat dikaitkan dengan teori UTAUT mengenai salah satu faktor yang mempengaruhi minat pemanfaatan dan penggunaan sistem

informasi akuntansi yaitu ekspektasi usaha. Penerapan Sistem Informasi Akuntansi dapat mempermudah dan mempercepat penyelesaian tugas yang dilakukan setiap individu di Lembaga tersebut. walaupun penerapan Sistem Informasi Akuntansi di BRI Cabang Palangka Raya terkadang terjadi kendala tetapi secara keseluruhan Penerapan Sistem Informasi Akuntansi sudah berjalan dengan baik. Yang dimaksud dengan positif berarti bahwa adanya hubungan yang searah antara penerapan Sistem Informasi Akuntansi pada Kinerja Karyawan. Jadi semakin tinggi tingkat penerapan Sistem Informasi Akuntansi dengan indikator Hardware, Software, Brainware, Procedure, Database, dan Jaringan maka semakin meningkat pula Kinerja Karyawan pada BRI Cabang Palangka Raya dengan adanya penerapan Sistem Informasi Akuntansi yang memadai pada BRI Cabang Palangka Raya dapat mempermudah dan mempercepat penyelesaian tugas yang dilakukan setiap individu di lembaga tersebut sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Nayaka (2019) yang menunjukkan bahwa Penerapan Sistem Informasi Akuntansi berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan. Penerapan Sistem Informasi Akuntansi dapat mempermudah dan mempercepat penyelesaian tugas yang dilakukan setiap individu di lembaga tersebut., dan penelitian yang dilakukan oleh Dita (2016) yang menunjukkan bahwa penerapan sistem informasi akuntansi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Integritas Karyawan dapat Memperkuat Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Karyawan BRI Cabang Palangka Raya.

Berdasarkan hasil pengujian dari hipotesis yang kedua menunjukkan bahwa Integritas karyawan sebagai variabel moderasi dapat memperkuat atau meningkatkan pengaruh penerapan Sistem Informasi Akuntansi terhadap kinerja karyawan. dengan kata lain meningkatnya Integritas Karyawan dengan indikator Kejujuran, keberanian, bijaksana, dan tanggung jawab dapat meningkatkan pengaruh penerapan Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Karyawan pada BRI Cabang Palangka Raya. Karyawan yang berintegritas pada BRI Cabang Palangka Raya akan menciptakan budaya yang berintegritas dalam BRI Cabang Palangka Raya, dan budaya yang berintegritas ini selanjutnya akan menciptakan lingkungan Bank yang bernilai, sehingga perusahaan dapat lebih fokus pada situasi jangka panjang yang lebih baik dari karyawan, pelanggan, dan investor yang berakibat keunggulan dalam kinerja Bank.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Dita (2016) dan Melasari (2017) yang menunjukkan bahwa integritas karyawan dapat memperkuat pengaruh penerapan sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang berintegritas akan mampu menciptakan perilaku individu maupun organisasi yang bermuara pada peningkatan nilai perusahaan.

V. KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN KETERBATASAN PENELITIAN

Berdasarkan tujuan, hasil penelitian, temuan dan pembahasan penelitian dapat disimpulkan bahwa:

1. Sistem Informasi Akuntansi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini disebabkan karena penerapan Sistem Informasi Akuntansi pada BRI Cabang Palangka Raya dapat mempermudah dan mempercepat penyelesaian tugas yang akan dilakukan setiap individu di lembaga tersebut.
2. Integritas Karyawan BRI Cabang Palangka Raya mampu memperkuat pengaruh penerapan Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Karyawan sehingga dapat disimpulkan bahwa integritas karyawan adalah variabel moderating. Karyawan yang berintegritas akan mampu

menciptakan perilaku individu maupun organisasi yang bermuara pada peningkatan nilai perusahaan.

Berdasarkan kesimpulan tersebut, saran yang dapat disampaikan sebagai berikut:

1. Diharapkan bagi peneliti selanjutnya untuk menggunakan jenis perusahaan lain sebagai obyek penelitian.
2. Penelitian-penelitian lebih lanjut, hendaknya menambah variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, karena dengan semakin baik kinerja dari karyawan maka akan berpengaruh baik juga bagi perusahaan.
3. Bagi pihak BRI Cabang Palangka Raya sebaiknya software dan hardware penunjang sistem informasi akuntansi senantiasa diperbaharui agar para pegawai dapat diberikan kemudahan dalam pekerjaannya dan kualitas laporan keuangan yang disajikan dapat sesuai dengan standar yang berlaku

DAFTAR PUSTAKA

- Aldiansyah Cahya Putra, Saryadi, dan Wahyu Hidayat 2013 Pengaruh kinerja keuangan terhadap harga saham pada perusahaan BUMN (Non-Bank) yang terdaftar di bursa efek Indonesia. (Jurnal Sosial Politik).
BEI Tahun 2009 dan 2010). (Jurnal Akuntansi). www.idx.co.id www.sahamok.com
- Ghozali, Imam.2006.Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2011.Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM. SPSS 19. Edisi Kelima. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Harahap.2007.Analisis Kritis Atas Laporan Keuangan.edisi Pertama, cetakan ketiga.Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Lindananty 2014. Manajemen Keuangan.Pustaka: Bandung.
- Nurvanda 2017. .Analisis Laporan Keuangan.Yogyakarta: Liberty.
- Prasetyanoko.2006. Pengaruh Dividen Per Share, Return On Equity, dan Net Profit Margin terhadap Harga Saham perusahaan industry manufaktur yang tercatat di Bursa Efek Indonesia Periode 2006- 2010.(Jurnal Nominal).
- Riyanto, Bambang. 2001. Dasar-dasar Pembelanjaan Perusahaan. penerbit. BPFE. Yogyakarta.
- Safitri.2015. Pengaruh Net Profit Margin, Return On Assets, dan Return On Equity terhadap Harga Saham pada perusahaan yang tercantum dalam indeks LQ45.Jurnal Akuntansi dan Manajemen. Vol. 7 No.3: Hal. 67-98.
- Setiawan, Akbar Ridwan.2015. Analisis Pengaruh Return On Assets (ROA), Return On Equity (ROE), dan Net Profit Margin (NPM) terhadap Harga Saham pada Perusahaan Hotel dan Travel yang terdaftar di BEI.
- Sudarwantoru, 2009. Pengantar Pengetahuan Pasar Modal, Edisi Kelima. Penerbit: UPP STIM YKPN.
- Sugiyono.2016.Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods). Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono.2017.Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D, Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono.2018.Metode Penelitian Manajemen. Bandung: Alfabeta.
- Sundjaja, Ridwan S., & Inge Barlian.2003.Manajemen Keuangan Satu, Edisi Kelima, Literata Lintas Media, Jakarta.
- Syamsuddin, Lukman.2009.Manajemen Keuangan Perusahaan.Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Syamsudin, Lukman.2007.Manajemen keuangan perusahaan. Jakarta: PT. Raja Grafindo

Persada.

Taylor 2015. Analisis pengaruh Return On Assets, Return On Equity, Net Profit Margin, dan Earning Per Share terhadap Harga Saham (studi pada perusahaan food dan beverages yang terdaftar dibursa indonesia (BEI) pada tahun 2008-2015.(Skripsi).

Tristianingtyas (2013). Pasar Modal di Indonesia Pendekatan Tanya Jawab. Jakarta: Salemba Empat.

Yuliarti, Norita Citra.2012. Faktor Fundamental yang mempengaruhi perubahan harga saham (Studi Empiris pada Perusahaan Finansial yang Terdaftar di

Zhou dan Wang, dkk 2006. Dasar-Dasar Manajemen Keuangan, alih bahasa Ali Akbar Yulianto, Buku satu, Edisi Sepuluh, PT. Salemba Empat, Jakarta.