

Moderasi Variabel Prediktor Terhadap Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Pada Kinerja Karyawan Bank Perkreditan Rakyat Kabupaten Tabanan

I Ketut Jati¹
Gede Juliarsa²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, Indonesia

*Correspondences : jatiketut@unud.ac.id

ABSTRAK

Penelitian bertujuan untuk mengetahui peran Moderasi Variabel Prediktor Terhadap Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Pada Kinerja Karyawan Bank Perkreditan Rakyat. Lokasi penelitian di Bank Perkreditan Rakyat Kabupaten Tabanan. Metode penentuan sampel pada penelitian dengan *purposive sampling* didapat jumlah sampel sebanyak 72 orang karyawan. Pengujian hipotesis menggunakan MRA atau moderated regression analysis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Sistem Informasi Akuntansi (SIA) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan BPR, Sistem Pengendalian Internal (SPI) tidak memoderasi pengaruh SIA terhadap Kinerja Karyawan BPR, Kesesuaian Tugas-Teknologi memperkuat pengaruh SIA terhadap Kinerja Karyawan BPR dan Tingkat Keterampilan memperkuat pengaruh SIA terhadap Kinerja Karyawan BPR se-Kabupaten Tabanan.

Kata Kunci: Sistem Informasi Akuntansi; Sistem Pengendalian Internal; Kesesuaian Tugas-Teknologi; Tingkat Keterampilan Kinerja Karyawan.

Moderation of Predictor Variables on the Influence of Accounting Information Systems on the Performance of People's Credit Bank Employees in Tabanan Regency

ABSTRACT

Cara This study aims to determine the role of Moderation of Predictor Variables on the Influence of Accounting Information Systems on the Performance of Rural Bank Employees. The research location is the People's Credit Bank in Tabanan Regency. The sample style method in research with purposive sampling obtained a total sample of 72 employees. Hypothesis testing using MRA or moderate regression analysis. The results showed that the Accounting Information System (SIA) has a positive and significant effect on BPR Employee Performance, the Internal Control System (SPI) does not moderate the effect of SIA on BPR Employee Performance, Task-Technology Compatibility strengthens the influence of SIA on BPR Employee Performance and Skill Level strengthens the influence SIA on BPR Employee Performance in Tabanan Regency.

Keywords: Accounting Information Systems; Internal Control Systems; Task-Technology Compatibility; Employee Performance Skill Levels.



ISSN 2302-8556

Vol. 34 No. 11
Denpasar, 30 November 2024
Hal. 2874-2890

DOI:
[10.24843/EJA.2024.v34.i11.p10](https://doi.org/10.24843/EJA.2024.v34.i11.p10)

PENGUTIPAN:
Jati, I. K., & Juliarsa, G. (2024). Associations Between Government Ownership, Leverage, Media Exposure, Environmental Performance, and Carbon Emission. *E-Jurnal Akuntansi*, 34(11), 2874-2890

RIWAYAT ARTIKEL:
Artikel Masuk:
8 Mei 2024
Artikel Diterima:
10 Juni 2024

Artikel dapat diakses : <https://ojs.unud.ac.id/index.php/Akuntansi/index>

PENDAHULUAN

Sesuai UU No. 07 Tahun 1992 tentang Perbankan, terdapat 2 jenis bank di Indonesia yaitu Bank Umum dan BPR. Melihat sejarah berdirinya, BPR sudah ada sejak jaman penjajahan dan memiliki kedekatan hubungan dengan masyarakat pedesaan/kecil. Saat ini BPR menghadapi tantangan yang berat ditengah lingkungan eksternal industri yang berubah dengan cepat seperti persaingan, kebijakan pemerintah, kondisi ekonomi makro, perkembangan teknologi keuangan (*fintech*), apalagi kini ditambah oleh pandemi *Covid-19* yang melumpuhkan hampir seluruh sektor perekonomian Indonesia. Perkembangan dimaksud secara tidak langsung telah menurunkan kinerja profitabilitas BPR selama 5 tahun terakhir. Kinerja BPR yang kian menurun menjadi isu yang menarik untuk diteliti, apalagi peran BPR dalam merangkul UMKM di era pandemi sangatlah vital. Permasalahan yang sama juga menimpa BPR yang ada di Provinsi Bali, khususnya di Kabupaten Tabanan. Menurut Perhimpunan Bank Perkreditan Rakyat Indonesia (Perbarindo) Otoritas Jasa Keuangan pada, Juni 2021, BPR yang ada di Provinsi Bali sejumlah 133 BPR, dan di Kabupaten Tabanan terdapat 18 BPR yang juga terkena pelemahan akibat pandemi *Covid-19*.

Tabel 1. Data Total Ekuitas BPR di Kab.Tabanan (dalam ribu Rupiah)

Nama BPR	Ekuitas (ribu)		Persentase
	2019	2020	
BPR Dana Karya Nusa	8.180.342	8.139.405	-0,5%
BPR Sari Dananiaga	6.919.629	6.561.258	-5,5%
BPR Kertha Warga	4.539.611	4.581.454	0,9%
BPR Amerta Sari	6.347.094	5.855.387	-8,4%
BPR Penebel	7.776.408	6.184.745	-25,7%
BPR Sedana Murni	6.069.716	6.328.814	4,1%
BPR Sedana Yasa	2.797.677	3.193.126	12,4%
BPR Karunia Dewata	1.465.014	1.221.744	-19,9%
BPR Bunga Sutra Mas	1.487.149	6.275.620	76,3%
BPR Artha Adyamurthi	7.011.109	7.120.362	1,5%
BPR Restu Dewata	6.908.779	7.204.114	4,1%
BPR Prisma Bali	7.008.390	6.645.631	-5,5%
BPR Bumi Prima Dana	6.467.916	6.155.414	-5,1%
BPR Dharmawarga Utama	6.938.422	6.224.644	-11,5%
BPR Jero Anom	7.687.558	7.708.189	0,3%
BPR Luhur Damai	31.191.859	33.378.726	6,6%
BPR Dewata Indobank	23.133.711	23.362.423	1,0%
BPR Artha Budaya	6.512.772	6.460.880	-0,8%
BPR Sewu Bali	- 7.612.897	5.453.114	239,6%

Sumber: Data Penelitian 2022

Kinerja perusahaan tergantung pada bagaimana kinerja karyawannya (Sugiartini & Dharmadiaksa, 2016). Perusahaan harus meperhatikan hal tersebut karena ketika kinerja karyawan meningkat secara tidak langsung dapat mengangkat kinerja perusahaan. Akan tetapi isu terkait kinerja karyawan BPR di Kabupaten Tabanan tidak selalu positif. Pada Oktober 2020 BPR di kabupaten Tabanan menyita perhatian masyarakat, hal tersebut dikarenakan masalah yang dialami BPR Sewu Bali.

Kinerja karyawan di BPR Sewu Bali dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti pelanggaran SOP, lemahnya pengawasan internal, rendahnya motivasi kerja, kurangnya kompetensi, dan budaya kerja yang tidak mendukung integritas (Basri, 2019; Ghozali, 2016). Pelanggaran SOP dalam pencairan kredit menunjukkan perlunya pengawasan yang lebih ketat untuk mencegah fraud (Wahyuni, 2020). Motivasi karyawan yang rendah dapat diatasi dengan penghargaan, pelatihan, dan lingkungan kerja yang mendukung (Robbins & Judge, 2013). Selain itu, pengembangan kompetensi melalui pelatihan terstruktur diperlukan untuk meningkatkan kemampuan karyawan dalam mengelola kredit (Ghozali, 2013). Membangun budaya kerja yang transparan dan akuntabel menjadi langkah penting untuk memperbaiki kinerja serta mencegah terulangnya kerugian di masa depan (Jogiyanto, 2007).

Kinerja karyawan menjadi sebuah tolak ukur dalam pekerjaan atau perusahaan dinilai baik. Karyawan adalah hal yang memiliki sifat individu, karena setiap karyawan memiliki tingkat kualifikasi yang berbeda dan kinerja yang berbeda dengan tugasnya. Kinerja karyawan yang baik tentunya dipengaruhi oleh banyak faktor. Salah satu faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan yang bekerja di BPR adalah Sistem Informasi Akuntansi (SIA).

Sistem informasi akuntansi sangat berperan penting dalam memajukan dan meningkatkan keunggulan bersaing dalam perkembangan organisasi yang modern. Sistem informasi akuntansi adalah sistem yang dapat digunakan untuk mengolah transaksi keuangan sehingga menghasilkan informasi yang dapat digunakan dalam pengambilan keputusan (Kesumman & Suardikha, 2016). Perkembangan sistem informasi akuntansi sangat berdampak pada perusahaan seperti peningkatan kinerja, kemudahan dalam pembuatan laporan, dan informasi yang di dapat akan lebih akurat. Tetapi ada pula dampak negatifnya seperti perusahaan harus mengeluarkan dana yang cukup besar untuk memperoleh sebuah sistem informasi termasuk untuk perawatan serta perbaikan jika sistem informasi yang digunakan ketika mengalami kerusakan.

Hasil riset terdahulu terkait pengaruh SIA terhadap kinerja karyawan masih inkonsisten. Mirnasari dan Suardhika (2018) mendapatkan hasil efektivitas sistem informasi akuntansi memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Bank Perkreditan Rakyat yang juga didukung oleh penelitian (Manalu & Yadnyana, 2021) yang mendapatkan hasil serupa. Sebaliknya penelitian yang dilakukan (Kamalluarifin, 2016) menemukan bahwa efektifitas pada sistem informasi akuntansi tidak mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan. Efektivitas “penggunaan sistem informasi akuntansi pada perusahaan atau bank tergantung pada kemampuan teknik yang dimiliki pemakai sistem informasi akuntansi karena kemampuan teknik sangat mempengaruhi kinerja pemakainya (Putra & Putra, 2016). Selain itu sistem informasi akuntansi dapat membantu dalam menghasilkan informasi dari suatu laporan keuangan yang telah dibuat, dan mendukung aktivitas perusahaan dengan lancar, dan memudahkan pengambilan keputusan oleh manajer, serta menerapkan pengendalian internal dan eksternal.

(Govindarajan, 1986) menegaskan bahwa kemungkinan belum adanya kesatuan hasil penelitian tergantung faktor-faktor tertentu atau lebih dikenal

dengan istilah faktor kontingensi. (Murray, 1990) menjelaskan bahwa agar dapat merekonsiliasi hasil yang saling bertentangan diperlukan pendekatan kontinjensi untuk mengidentifikasi variabel lain yang bertindak sebagai pemoderasi ataupun mediasi dalam model riset. Ada banyak faktor yang secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang layak dijadikan variabel moderasi, tiga di antaranya adalah Sistem Pengendalian Internal, Kesuaian Tugas Teknologi, dan Tingkat Keterampilan. Hasil beberapa riset empiris terkait pengaruh SIA pada kinerja karyawan yang tidak konsisten, mendorong peneliti untuk mencoba menelisik kembali riset terkait. Penelitian ini mencoba untuk mengetahui kemampuan moderasi tiga faktor kontingensi (SPI, kesesuaian tugas teknologi dan tingkat keterampilan) terhadap pengaruh SIA pada kinerja karyawan.

Melalui hasil penelitian ini akan diperoleh bukti empiris yang dapat mengonfirmasi teori terkait pengaruh SIA terhadap kinerja karyawan, sekaligus mengonfirmasi keterlibatan variable moderasi SPI, kesesuaian tugas teknologi dan tingkat keterampilan pada pengaruh SIA pada kinerja karyawan yang tidak selalu linear. Selain itu, penelitian ini nantinya juga akan menambah bukti empiris untuk memberikan masukan praktis dan saran perbaikan kepada manajemen BPR dan pemangku kepentingan yang terkait dengan BPR.

SIA membantu penyelesaian pekerjaan seorang karyawan dalam waktu yang lebih cepat, tepat dan berkualitas jika dibandingkan dengan karyawan yang bekerja tanpa adanya SIA. Menurut teori TPC, suatu teknologi mempunyai dampak positif terhadap kinerja karyawan sehingga akan memberikan keuntungan bagi perusahaan. Agar teknologi mempunyai dampak positif pada kinerja, maka teknologi tersebut harus digunakan (*utilized*) dan sesuai (*fit*) dengan tugas-tugas yang mendukungnya. Menurut teori TAM, apabila sistem informasi dipersepsikan memiliki kegunaan dan memberikan kemudahan bagi penggunaannya, maka sistem tersebut dikatakan bermanfaat dan berkualitas. TAM juga meyakini bahwa dengan menggunakan sistem akan mampu meningkatkan kinerja (Gupta et al., 2007).

Perkembangan sistem informasi akuntansi berdampak luas pada perusahaan yang berupa peningkatan kinerja, kemudahan dalam pembuatan laporan, dan informasi yang di dapat akan lebih akurat. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Mirnasari & Suardhika, 2018) menyatakan bahwa penggunaan teknologi informasi memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Senada dengan hal tersebut pada penelitian yang dilakukan oleh (Manalu & Yadnyana, 2021) menyatakan bahwa teknologi informasi berpengaruh positif pada kinerja karyawan, semakin tinggi penggunaan sistem informasi dapat memaksimalkan dan meningkatkan kinerja karyawan.. Hasil ini mengindikasikan bahwa semakin baik sistem informasi disuatu organisasi, maka semakin meningkat pula kinerja karyawan dalam perusahaan tersebut.

H₁: SIA berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengendalian intern merupakan salah satu dari beberapa tipe aktivitas perencanaan dan pengendalian yang ada dalam suatu perusahaan. Berdasarkan teori TPC, sebuah sistem yang digunakan baru dirasakan manfaatnya ketika kecocokan terjadi antara pengguna dan penggunaan dari sistem itu sendiri. Pengendalian intern ini mencakup rencana organisasi dan semua metode serta

tindakan yang telah digunakan dalam perusahaan untuk mengamankan aktivitya, mengecek kecermatan dan keandalan dari data akuntansinya, memajukan efisiensi operasi, dan mendorong ketaatan pada kebijaksanaan-kebijaksanaanya yang telah ditetapkan pimpinan (Manalu & Yadnyana, 2021). Hal ini senada dengan penelitian yang dilakukan oleh (Ibrahim et al., 2017) dan (Devi & Sulistyawati, 2018) mengendalikan intern berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tercapainya pengendalian internal yang baik tentu akan mampu untuk meningkatkan efektifitas penggunaan SIA yang berujung pada peningkatan kinerja dan produktivitas karyawan (Mirnasari & Suardhika, 2018). Sebaliknya jika pengendalian internal perusahaan buruk, maka hal ini justru akan mereduksi pengaruh positif SIA terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian, maka hipotesis dapat dirumuskan sebagai berikut.

H₂: SPI memoderasi pengaruh SIA pada kinerja karyawan.

Kesesuaian tugas-teknologi adalah hubungan tugas dengan sistem teknologi informasi menunjukkan hubungan penggunaan sistem teknologi informasi dengan kebutuhan tugas menyelesaikan suatu pekerjaan (Tanuwijaya, 2013). Menurut teori TPC teknologi akan berdampak positif terhadap kinerja karyawan ketika teknologi tersebut digunakan (utilized) dan sesuai (fit) dengan tugas-tugas yang mendukungnya. Berdasarkan teori TAM, penerimaan teknologi salah satunya dilihat dari persepsi kegunaan pengguna teknologi tersebut, artinya jika user mempersepsikan teknologi (dalam hal ini SIA) yang digunakan itu berguna untuk membantu tugas sehari-harinya, maka ia akan berusaha memanfaatkannya secara optimal.

Kesesuaian tugas-teknologi dengan teknologi informasi dapat berhubungan dengan kolektibilitas data yang berkaitan dengan yang erat dalam menemukan data yang dibutuhkan, otoritas dalam mengakses data, ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas, menyelesaikan sistem dan reabilitas system (Astuti & Dharmadiaksa, 2014). Penelitian yang dilakukan oleh (Weyai, 2021) dan (Syahroni & Triyono, 2014) menyatakan bahwa kesesuaian tugas-teknologi berpengaruh signifikan terhadap kinerja individual. (Ashianti & Fani, 2013) menyatakan kesesuaian tugas-teknologi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja individu. Hal ini berarti semakin sesuai tugas yang dikerjakan dengan kemampuan individu dan teknologi yang digunakan, maka kinerja individu tersebut akan semakin meningkat. Hal tersebut juga dikemukakan oleh (Akbar & Sasongko, 2018) dimana kesesuaian tugas-teknologi berpengaruh positif terhadap kinerja.

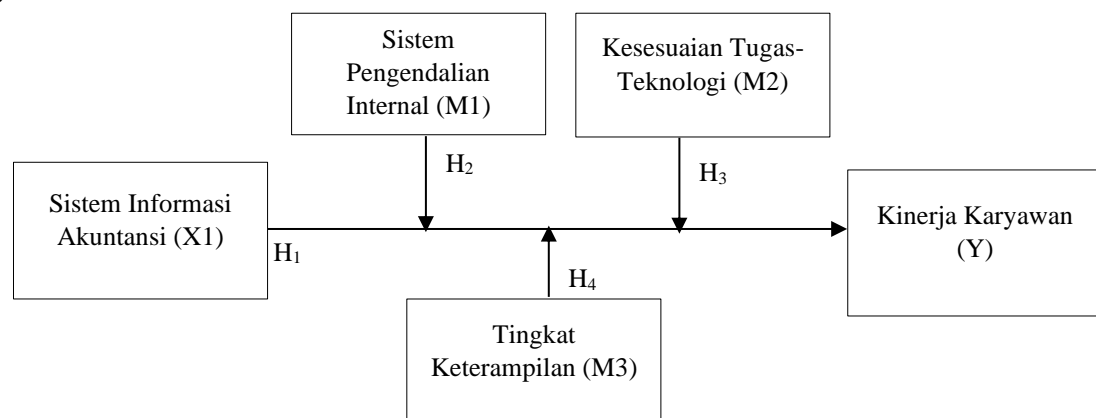
Kesesuaian tugas-teknologi berhubungan dengan sejauh mana kemampuan individual teknologi informasi dan menjalankan tugas untuk meningkatkan kinerja individual (Astuti & Dharmadiaksa, 2014). Sebaliknya jika tugas yang dikerjakan tidak sesuai dengan teknologi yang digunakan, tentu hal ini akan melemahkan pengaruh SIA terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian teoritis dan konsep, hasil-hasil riset empiris, dan pemikiran logis yang telah diuraikan diatas maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut.

H₃: Kesesuaian Tugas-Teknologi dapat memoderasi pengaruh efektivitas penggunaan sistem informasi akuntansi terhadap kinerja individual.

Teori TPC menyatakan bahwa untuk dapat berdampak positif terhadap kinerja karyawan, suatu teknologi harus digunakan dan harus sesuai. Akan tetapi untuk bisa memaksimalkan dampak positif penggunaan SIA, tentunya dibutuhkan keterampilan yang memadai dalam menggunakan SIA tersebut. Pada penggunaan sebuah sistem informasi akuntansi diperlukannya tingkat keterampilan yang memiliki hubungan dengan pengguna, jika tingkat keterampilan yang dimiliki tinggi maka akan mempermudah penggunaan suatu sistem. Penggunaan sistem informasi yang didukung oleh keterampilan pribadi akan membuat sistem informasi akuntansi dapat berjalan dengan efektif dan mampu meningkatkan kinerja individual. Keterampilan atau keahlian yang diperoleh melalui latar belakang pendidikan maupun program pelatihan akan meningkatkan kepercayaan diri, sehingga mempengaruhi kinerja dalam penggunaan SIA. Hal ini juga didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh (Adisanjaya et al., 2017; Fani et al., 2015; Prabowo et al., 2013; Wilayanti & Dharmadiaksa, 2016; Yesa, 2016) yang memperoleh hasil bahwa tingkat keterampilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap sistem informasi akuntansi. Berdasarkan uraian teoritis dan konsep, hasil-hasil riset empiris, dan pemikiran logis yang telah diuraikan diatas maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut.

H₄: Tingkat Keterampilan dapat memoderasi pengaruh efektivitas penggunaan sistem informasi akuntansi terhadap kinerja individual.

Grand theory yang digunakan pada penelitian ini adalah Teori Technology to Performance Chain (TPC) dan didukung oleh teori lain yaitu Teori Technology Acceptance Model (TAM). Hubungan antara variabel bebas penerapan Sistem Informasi Akuntansi (SIA), Moderasi Sistem Pengendalian Internal (SPI), Kesesuaian Tugas-Teknologi, dan Tingkat Keterampilan pada variabel terikat Kinerja Karyawan di BPR se-Kabupaten Tabanan, dalam kerangka konseptual dapat dilihat pada gambar 1 berikut ini:



Gambar 1 Kerangka Konseptual

Sumber: Data Penelitian, 2022

METODE PENELITIAN

Menurut (Sugiyono, 2017) menyatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas abjek dan subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Pada penelitian ini, yang menjadi populasi adalah semua

karyawan yang menggunakan SIA di 18 Bank Perkreditan Rakyat Kabupaten Tabanan bagian akuntansi maupun keuangan.

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2017) Oleh karenanya, dalam penelitian ini tidak menggunakan keseluruhan populasi, melainkan sampel dari populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik *non-probability sampling*. menambahkan teknik *non-probability sampling* yaitu teknik pengambilan sampel dengan tidak memberikan kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel dan dengan metode *Purposive Sampling*, yaitu pengambilan sampel yang dipilih secara cermat dengan mengambil objek penelitian yang selektif dan mempunyai ciri-ciri yang spesifik (Sugiyono, 2017). Sebagai berikut karakteristik yang dapat digunakan sebagai sampel, Bekerja di BPR yang berada di Kabupaten Tabanan minimal 1 tahun untuk memastikan bahwa karyawan memiliki pengalaman dan pemahaman yang memadai terkait sistem kerja dan tanggung jawab yang relevan dengan penelitian, Berada di posisi bagian keuangan atau berhubungan dengan bagian akuntansi, Bekerja menggunakan Sistem Informasi Akuntansi, Berdasarkan kriteria tersebut didapat jumlah sampel sebanyak 72 orang karyawan.

Kuesioner dalam penelitian ini disusun menggunakan skala likert 1 sampai 4, yaitu jawaban responden akan diberi nilai dengan skala 4 untuk skor tertinggi dan skala 1 untuk skor terendah. Skala likert berdimensi 4 digunakan untuk menghindari nilai tengah atau jawaban netral dari responden agar dapat dilihat kecenderungan jawaban responden ke arah positif atau negatif. Kriteria penentuan skor untuk masing-masing pernyataan adalah yaitu Sangat Tidak Setuju, Tidak Setuju, Setuju dan Sangat Setuju

Data kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah jawaban responden atas kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini yang selanjutnya dikuantifikasi (data kualitatif yang dikuantifikasi). Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini berdasarkan sumber data primer dan data sekunder. Instrumen dalam penelitian ini yaitu, uji validitas dan uji reliabilitas. Teknik analisis data yang digunakan yaitu Statistik Deskriptif, Uji Asumsi Klasik, Uji Analisis Regresi Moderasi dengan MRA, uji hipotesis (Uji t), Uji kelayakan model (uji F) dan koefisien determinasi (R^2).

Setelah melakukan pengujian asumsi klasik terhadap sampel penelitian, kemudian akan dilakukan analisis data verifikatif dengan menggunakan teknik analisis regresi moderasi/Moderated Regression Analysis (MRA). Pengujian hipotesis ini dilakukan dengan menggunakan Statistical Product and Service Solution (SPSS) dengan tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$). Dalam menguji hipotesis dikembangkan suatu persamaan untuk menyatakan hubungan antara variabel dependen, yaitu kinerja karyawan (Y) dengan variabel independen, yaitu SIA (X1), dan interaksi dengan tiga variable moderasi SPI (M1), kesesuaian tugas-teknologi (M2), dan tingkat keterampilan (M3). Pengujian hipotesis dengan analisis regresi linear berganda diformulasikan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2M_1 + b_3M_2 + b_4M_3 + b_5X_1M_1 + b_6X_1M_2 + b_7X_1M_3 + e.....(1)$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

- a = Nilai Konstanta
 X1 = SIA
 M1 = SPI
 M2 = Kesesuaian Tugas-Teknologi
 M3 = Tingkat Keterampilan
 b1 = Koefisien regresi variabel independen
 b2-b4 = Koefisien regresi variable moderasi
 b5-b7 = Koefisien regresi interaksi X1 dengan M1, M2, dan M3
 e = Standar error

Setelah dilakukan input dan proses data menggunakan SPSS dapat diperoleh luaran atau informasi nilai konstanta dan nilai koefisien beta (b1 - b7) masing-masing variabel: X1, M1, M2, M3, X1.M1, X1.M2, dan X1M3. Selanjutnya, berdasarkan nilai konstanta dan nilai koefisien beta dapat dikembangkan persamaan model MRA prediksian Kinerja Karyawan atau \hat{Y} , sebagai berikut.

$$\hat{Y} = a + b1X1 + b2M1 + b3M2 + b4M3 + b5X1M1 + b6X1M2 + b7X1M3 + e \dots \dots \dots (2)$$

Tabel 2. Definisi dan indicator variable penelitian

No.	Variabel	Definisi	Indikator	Sumber
1	Sistem Informasi Akuntansi (SIA) (X1)	Sistem Informasi Akuntansi merupakan alat bantu berupa aplikasi yang sudah dikhususkan sebagai alat bantu akuntansi untuk mempercepat pekerjaan dan meminimalisir terjadinya kesalahan	1. Akurat dan teruji kebenarannya 2. Tepat waktu 3. Relevansi 4. Terbaru (up top date)	(Manalu dan Yadnyana, 2021),
2	Sistem Pengendalian Internal (SPI) (M1)	Pengendalian intern atau kontrol intern didefinisikan sebagai suatu proses, yang dipengaruhi oleh sumber daya manusia dan sistem teknologi informasi, yang dirancang untuk membantu organisasi mencapai suatu tujuan atau objektif tertentu	1. Lingkungan Pengendalian 2. Penaksiran Risiko 3. Aktivitas Pengendalian 4. Informasi dan Komunikasi 5. Pemantauan.	(Manalu dan Yadnyana, 2021),
3	Kesesuaian Tugas-Teknologi (M2)	Kesesuaian Tugas dengan teknologi informasi merupakan kesesuaian antara teknologi yang diterapkan dengan tugas dan kemampuan pemakai, sehingga dapat meningkatkan kinerja individual	1. Lokabilitas data yang berkaitan dengan kemudahan dalam menemukan data yang dibutuhkan, 2. Otoritas mengakses data, 3. Ketepatan waktu menyelesaikan tugas 4. Kemudahan dalam mengoperasikan sistem.	(Astuti, 2014), (Jumaili 2005)
4	Tingkat Keterampilan (M3)	Tingkat keterampilan menunjukkan seberapa besar keterampilan dalam penggunaan teknologi sistem informasi akuntansi.	1. Pengetahuan (Knowledge) 2. Kemampuan (Abilities) 3. Keahlian (Skills)	(Robbins, 2008:45)
5	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan merupakan sebuah peforma yang diperlihatkan oleh karyawan melalui sebuah kecepatan, ketepatan dan kualitas kinerja yang dihasilkan oleh karyawan.	1. Kuantitas 2. Kualitas 3. Ketepatan Waktu 4. Efektivitas 5. Kemandirian	(Manalu dan Yadnyana, 2021),

Sumber: Data Penelitian 2022

Variabel-variabel yang dianalisis dalam penelitian ini terdiri atas satu variable bebas yaitu Sistem Informasi Akuntansi (SIA), tiga variable moderasi yaitu Sistem Pengendalian Internal (SPI), Kesesuaian Tugas-Teknologi, dan Tingkat Keterampilan, serta satu variable terikat yaitu Kinerja Karyawan yang didefinisikan pada Tabel 2.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Sistem Pengendalian Internal, dan Kepuasan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan di BPR Kabupaten Tabanan Moderasi Variabel Prediktor terhadap Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi pada Kinerja Karyawan Bank Perkreditan Rakyat Kabupaten Tabanan. Kuesioner dibagikan langsung ke 18 BPR di Kabupaten Tabanan. Responden dalam penelitian ini berjumlah 72 karyawan yang terdiri atas karyawan bagian keuangan serta pengawas internal. Sebanyak 8 orang responden tidak mengembalikan kuesioner sehingga jumlah responden akhir yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 64 orang.

Tabel 3. Rincian Pengiriman dan Pengembalian Kuesioner

Kuesioner	Jumlah	Persentase
Kuesioner yang dikirim	72	100%
Kuesioner yang tidak kembali	8	11,11%
Kuesioner yang kembali	64	88,89%
Kuesioner yang digunakan	64	88,89%
Total	64	88,89%

Sumber: Data Penelitian 2022

Berdasarkan data dari table r, dengan jumlah sampel sebanyak 64 dan signifikansi di 5% maka nilai r table sebesar 0,2423. Berdasarkan table hasil uji validitas, nilai r hitung masing-masing item pernyataan untuk mengukur variable bebas dan moderasi penelitian seluruhnya telah lebih besar dari nilai r table, sehingga dapat disimpulkan seluruh butir pernyataan yang digunakan dalam instrument penelitian dinyatakan valid. Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan Cronbach Alpha untuk menentukan instrument dinyatakan reliabel, dengan syarat nilai Cronbach Alpha harus lebih besar dari 0,5. Berdasarkan nilai Cronbach Alpha untuk keseluruhan variable yang diukur menggunakan instrumen penelitian telah berada di atas 0,5, sehingga dapat disimpulkan bahwa instrument penelitian reliabel untuk digunakan.

Tabel 4. Hasil Uji Asumsi Klasik

Variabel	Tolerance	VIF	Signifikansi
SIA (X1)	0,665	1,503	0,314
SPI (M1)	0,597	1,676	0,723
Kesesuaian Tugas-Teknologi (M2)	0,363	2,754	0,388
Tingkat Keterampilan (M3)	0,407	2,458	0,720
N		64	
Nilai Asymp. Sig (2 Tailed)		0,200	
Keterangan		Lolos	

Sumber: Data Penelitian 2022

Penelitian ini menggunakan unstandardized residual dari regresi untuk dilakukan uji One Sample- Kolmogorov Smirnov. Hasil pengujian ini akan

menentukan apakah data telah berdistribusi normal atau tidak. Syarat data tersebut dinyatakan berdistribusi normal adalah nilai signifikansi Kolmogorov Smirnov harus di atas 0,05. Hasil Uji Normalitas yang kedua kalinya telah berada di atas 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa, data penelitian telah berdistribusi normal.

Uji multikolinearitas ditentukan berdasarkan nilai tolerance atau VIF. Jika menggunakan nilai tolerance sebagai dasar maka nilainya harus lebih besar dari 0,10, dan jika menggunakan nilai VIF sebagai dasar keputusan, maka nilainya harus berada di bawah 10. Hasil uji multikolinearitas dapat disimpulkan bahwa, baik menggunakan nilai tolerance maupun nilai VIF, keduanya telah sesuai dengan syarat lolos uji ini. Nilai tolerance telah berada di atas 0,1 dan nilai VIF telah berada di bawah 10 sehingga dapat disimpulkan bahwa, data terbebas dari gejala multikolinearitas.

Pengujian ini menggunakan Uji Glesjer dengan meregresi nilai absolut residual model yang destimasi terhadap variabel-variabel independen dengan memperhatikan nilai t-statistik dan signifikansinya (Ghozali, 2013: 105). Heteroskedastisitas ada apabila nilai signifikansinya < 0,05 sebaliknya apabila nilai signifikansinya > 0,05 berarti tidak terjadi heteroskedastisitas. Berdasarkan hasil Uji Glesjer didapatkan hasil bahwa, seluruh variable independen memiliki signifikansi di atas 0,05, ini artinya model yang digunakan dalam penelitian ini telah terbebas dari gejala heteroskedastisitas.

Hasil jawaban responden yang telah ditabulasi, kemudian diolah dan dianalisis dengan uji regresi berganda dengan bantuan SPSS. Berdasarkan tabel 6 dapat dilihat hasil uji regresi sebelum interaksi dengan variabel moderasi. Pengaruh parsial Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Karyawan adalah positif dan signifikan terlihat dari koefisien beta SIA yang bernilai positif di 1,148 dan nilai signifikan di 0,000. Hasil ini sekaligus menerima Ha1 dan menolak H0.

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Sebelum Interaksi Moderasi

Variabel	Nilai Koefisien Beta	Signifikansi	Keterangan
Konstanta	10,629	0,019	-
Sistem Informasi Akuntansi	1,148	0,000	Ha1: Diterima

Sumber: Data Penelitian 2022

Tabel 6 menampilkan hasil uji regresi moderasi menggunakan MRA, untuk interaksi variabel bebas dengan ketiga variabel moderasi terhadap variabel terikat di dalam penelitian ini. Kesimpulan yang dapat diperoleh yaitu: 1) Sistem Pengendalian Internal tidak memoderasi pengaruh Sistem Informasi Akuntansi pada Kinerja Karyawan, 2) Kesesuaian Tugas-Teknologi memoderasi pengaruh Sistem Informasi Akuntansi pada Kinerja Karyawan; 3) Tingkat Keterampilan memoderasi pengaruh Sistem Informasi Akuntansi pada Kinerja Karyawan. mahasiswa, 3) persepsi kemudahan tidak memoderasi pengaruh minat belajar pada tingkat pemahaman mahasiswa. Berdasarkan hasil tersebut, hanya hipotesis alternatif empat (Ha4) yang diterima, sementara Ha2 dan f ditolak karena nilai signifikansi lebih besar dari alpha 0,05.

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Setelah Interaksi Moderasi

Variabel	Nilai Koefisien Beta	Signifikansi	Keterangan
Konstanta	19,014	0,035	-
Sistem Informasi Akuntansi (X1)	-0,517	0,715	-
Sistem Pengendalian Internal (M1)	1,194	0,253	-
Kesesuaian Tugas-Teknologi (M2)	1,366	0,049	-
Tingkat Keterampilan (M3)	1,768	0,040	-
Sistem Informasi Akuntansi * Sistem Pengendalian Internal (X1*M1)	-0,056	0,383	Ha2: Ditolak
Sistem Informasi Akuntansi * Kesesuaian Tugas-Teknologi (X1*M2)	0,105	0,048	Ha3: Diterima
Sistem Informasi Akuntansi * Tingkat Keterampilan (X1*M3)	0,117	0,044	Ha4: Diterima

Sumber: Data Penelitian 2022

Persamaan regresi hasil uji regresi moderasi adalah sebagai berikut.

$$Y = 19,014 - 0,517X_1 + 1,194 M_1 + 1,366 M_2 - 1,768 M_3 - 0,056 X_1 * M_1 - 0,047X_1 * M_2 + 0,117 X_1 * M_3 + e$$

Hasil uji koefisien korelasi dan determinasi dapat dilihat pada tabel 6. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,797 atau 79,7% yang artinya hubungan antara variabel bebas dan moderasi dengan variabel terikat dalam penelitian ini termasuk ke dalam hubungan yang kuat. Sementara itu, nilai koefisien determinasi sebesar 0,705, atau 70,5%, artinya variabel bebas dan moderasi yang digunakan dalam model penelitian dapat menjelaskan perubahan atau variasi variabel terikat sebesar 70,5%, sementara sisanya 29,5% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model.

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Korelasi dan Determinasi

R	R Square
0,797	0,705

Sumber: Data Penelitian 2022

Tabel 8 menyajikan hasil Uji F atau hasil uji kelayakan model. Dari hasil pengujian didapatkan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari alpha 0,05. Ini berarti secara simultan atau serempak, variabel bebas dan moderasi berpengaruh terhadap variabel terikat, atau dapat pula dinyatakan bahwa, model yang digunakan dalam penelitian ini telah layak/baik.

Tabel 8. Hasil Uji F / Uji Kelayakan Model

F	Nilai Signifikansi
33,101	0,000

Sumber: Data Penelitian 2022

Hasil uji regresi linear untuk Ha1 mendapatkan hasil yaitu SIA berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai koefisien beta (positif) 1,148 dan signifikan pada alpha 0,05. Interpretasi hasil uji hipotesis tersebut yaitu, semakin tinggi suatu SIA di dalam suatu organisasi dalam hal ini BPR se-Kabupaten Tabanan, maka akan semakin tinggi juga kinerja karyawannya. Sebaliknya, jika SIA semakin rendah, maka kinerja karyawan juga akan ikut menurun. Hasil penelitian ini mendukung Teori TPC, yang menyatakan bahwa, suatu teknologi mempunyai dampak positif terhadap kinerja karyawan sehingga

akan memberikan keuntungan bagi perusahaan. SIA yang dapat meningkatkan kinerja karyawan tentunya SIA yang telah digunakan (*utilized*) dan sesuai (*fit*) dengan tugas-tugas yang mendukungnya. Teori TAM juga didukung oleh hasil penelitian ini karena SIA yang digunakan di BPR se-Kabupaten Tabanan dipersepsikan memiliki kegunaan dan memberikan kemudahan bagi karyawan, terlihat dari rata-rata jawaban responden yang berada pada skor 3,1 dari maksimal 4. Hasil penelitian ini juga sekaligus mendukung hasil riset terdahulu yang dilakukan oleh (Mirnasari & Suardhika, 2018) serta (Manalu & Yadnyana, 2021). Keberadaan dan pemanfaatan SIA ternyata terbukti membantu meningkatkan kinerja karyawan. SIA pada BPR se-Kabupaten Tabanan dipersepsikan memiliki manfaat bagi karyawan BPR untuk menunjang tugas sehari-harinya. Penggunaan SIA membantu para karyawan untuk dapat menyelesaikan tugas dengan lebih cepat dan akurat.

SPI tidak memoderasi pengaruh SIA terhadap kinerja karyawan berdasarkan hasil uji hipotesis pada Tabel 6 Hasil ini bertentangan dengan teori TPC yang menyatakan bahwa sebuah system informasi atau teknologi akan berguna jika ada kecocokan antara *user* dan penggunaan dari system itu sendiri. Jika SPI tidak memoderasi hubungan tersebut, kemungkinan besar penyebabnya adalah implementasi SPI yang kurang optimal atau tidak sesuai dengan kebutuhan pengendalian dalam konteks spesifik BPR di Kabupaten Tabanan. Hal ini dapat mencakup kurangnya pelatihan karyawan, keterbatasan sumber daya, atau ketidaksesuaian antara prosedur pengendalian yang diterapkan dengan kompleksitas operasional di perusahaan. Hasil ini sekaligus menolak hasil riset terdahulu yang dilakukan oleh (Devi & Sulistyawati, 2018; Ibrahim et al., 2017; Manalu & Yadnyana, 2021) yang menyatakan bahwa SPI memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja, namun hasil ini mendukung hasil riset (Anggraeni & Endro, 2019; Kusuma, 2021) yang menemukan hasil SPI tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Jika dilihat pada Tabel 6, secara parsial SPI tidak berpengaruh signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan terbukti dari nilai signifikansi 0,383 yang lebih besar dari alpha 0,05, sehingga hal ini berdampak pada ketidakmampuan SPI untuk memoderasi pengaruh SIA pada Kinerja Karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa SPI yang dilaksanakan di BPR se-Kabupaten Tabanan selama ini dilaksanakan tidak optimal atau bahkan tidak dilaksanakan sama sekali, padahal tujuan adanya SPI adalah untuk mengamankan aktivitya, mengecek kecermatan dan keandalan dari data akuntansinya, memajukan efisiensi operasi, dan mendorong ketaatan pada kebijaksanaan-kebijaksanaanya yang seluruhnya sudah menggunakan system informasi akuntansi. Masalah lemahnya SPI ini dibuktikan dari kasus yang dialami oleh BPR Sewu yang beralamat di Jalan Kediri Tabanan yang akhirnya harus dilikuidasi OJK karena *non perform loan* (NPL) atau kredit macet yang begitu tinggi, salah satunya akibat *fraud* yang dilakukan oleh karyawannya. Pengendalian internal yang tidak berjalan secara optimal tentunya akan mengakibatkan kurang efektifnya penggunaan SIA yang ada di BPR se-Kabupaten Tabanan yang berdampak pada ketidakmampuannya dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Kesesuaian Tugas-Teknologi memoderasi pengaruh Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Karyawan terlihat dari hasil uji hipotesis yang

ditampilkan pada Tabel 6 dan arah pengaruhnya ada positif. Interpretasi hasil ini yaitu jika tugas dengan teknologi yang digunakan di BPR, akan berdampak pada semakin efektifnya penggunaan Sistem Informasi Akuntansinya dan berdampak pada peningkatan Kinerja Karyawannya. Hasil penelitian ini sekaligus mendukung teori TPC dan TAM yang menyatakan bahwa teknologi akan berdampak positif terhadap kinerja karyawan ketika teknologi tersebut digunakan (*utilized*) dan sesuai (*fit*) dengan tugas-tugas yang mendukungnya, selain itu ketiga teknologi yang dipersepsikan berguna maka pengguna akan menggunakannya secara optimal. Hasil ini mendukung hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Ashianti & Fani, 2013; Astuti & Dharmadiaksa, 2014; Syahroni & Triyono, 2014; Weyai, 2021). Berdasarkan hasil pengujian hipotesis ini dapat dijelaskan bahwa ada kesesuaian antara tugas yang diberikan dengan teknologi yang digunakan oleh karyawan di BPR se-Kabupaten Tabanan. Hal tersebut menyebabkan penggunaan SIA di BPR menjadi lebih efektif sehingga berdampak pada peningkatan kinerja karyawan tersebut.

Tingkat keterampilan memoderasi pengaruh SIA terhadap Kinerja Karyawan, dengan arah pengaruh yang positif. Ini berarti, jika tingkat keterampilan karyawan BPR se-Kabupaten Tabanan meningkat akan memperkuat pengaruh penggunaan Sistem Informasi Akuntansi di BPR dalam meningkatkan kinerja karyawan di BPR tersebut. Hasil riset ini mendukung Teori TPC yang menyatakan bahwa untuk dapat berdampak positif terhadap kinerja karyawan, suatu teknologi harus digunakan dan harus sesuai. Akan tetapi untuk bisa memaksimalkan dampak positif penggunaan SIA, tentunya dibutuhkan keterampilan yang memadai dalam menggunakan SIA tersebut. Hasil ini juga didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh (Adisanjaya et al., 2017; Ekawati et al., 2016; Fani et al., 2015; Prabowo et al., 2013; Wilayanti & Dharmadiaksa, 2016). Tingkat Keterampilan karyawan BPR se-Kabupaten Tabanan yang relative tinggi terbukti dapat mengoptimalkan penggunaan SIA dalam perusahaan tersebut. Penggunaan SIA yang optimal dan efektif tentu akan berdampak pada kecepatan dan keakuratan pekerjaan karyawan tersebut. Dampak akhir dari hal ini tentu adalah karyawan semakin produktif sehingga kinerja mereka secara keseluruhan akan semakin meningkat.

SIMPULAN

Kesimpulan atas hasil penelitian ini antara lain. Sistem Informasi Akuntansi (SIA) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan BPR se-Kabupaten Tabanan. Semakin efektif dan optimal penggunaan SIA, maka akan berdampak pada semakin tinggi kinerja karyawan BPR tersebut. Sistem Pengendalian Internal (SPI) tidak memoderasi pengaruh SIA terhadap Kinerja Karyawan BPR se-Kabupaten Tabanan. SPI yang kurang efektif dilaksanakan di dalam operasional perusahaan akan berdampak pada kurang optimalnya penggunaan SIA dalam meningkatkan kinerja karyawannya. Kesesuaian Tugas-Teknologi memperkuat pengaruh SIA terhadap Kinerja Karyawan BPR se-Kabupaten Tabanan. Kesesuaian antara tugas yang dibebankan kepada karyawan dengan teknologi salah satunya SIA yang ada di BPR se-Kabupaten Tabanan akan berdampak pada kinerja karyawannya. Tingkat Keterampilan memperkuat pengaruh SIA terhadap

Kinerja Karyawan BPR se-Kabupaten Tabanan. Penggunaan SIA akan dapat dimanfaatkan secara penuh jika penggunaannya yang dalam hal ini karyawan BPR, memiliki tingkat keterampilan yang memadai untuk menggunakannya. Tingkat keterampilan yang tinggi tentu akan mengoptimalkan penggunaan SIA yang ada di dalam perusahaan sehingga akan berdampak pada kinerja yang meningkat.

Saran yang dapat diberikan berdasarkan hasil penelitian ini yaitu Pimpinan BPR se-Kabupaten Tabanan sebaiknya memperhatikan dan mengoptimalkan penggunaan SIA yang ada di perusahaannya. Untuk bisa mengoptimalkan penggunaan SIA tentu para pimpinan seharusnya melakukan monitoring dan evaluasi atas *output* yang dihasilkan oleh SIA tersebut. Perawatan *software* atau *maintenance* sebaiknya dilakukan secara rutin untuk memperlancar proses pelaporan yang dikerjakan oleh karyawan BPR se-Kabupaten Tabanan. Pimpinan BPR se-Kabupaten Tabanan hendaknya memastikan SPI yang ada di perusahaannya memadai, untuk dapat mengoptimalkan penggunaan SIA di perusahaan yang dipimpin. SPI yang baik akan mencegah hilangnya aktifa dan kerugian lain yang berdampak pada perusahaan, selain itu SIA yang didukung oleh SPI yang memadai akan semakin efektif dalam meningkatkan produktifitas dan kinerja karyawan BPR itu sendiri. Pimpinan se-Kabupaten Tabanan sebaiknya memastikan kesesuaian tugas dan tanggung jawab karyawannya dengan teknologi atau SIA yang akan digunakan dalam mengerjakan penugasan tersebut. Lakukan *small group discussion* untuk mendapatkan *feedback* dari karyawan terkait dengan kesesuaian tugas dengan teknologi yang ada di perusahaan. Karyawan BPR se-Kabupaten Tabanan hendaknya tetap mengasah keterampilannya dalam menggunakan SIA yang ada di perusahaan. Pimpinan BPR hendaknya mengadakan pelatihan-pelatihan untuk meningkatkan keterampilan karyawannya dalam rangka untuk mempertahankan dan atau meningkatkan tingkat keterampilan penggunaan SIA karyawannya, yang nantinya akan bermuara pada peningkatan kinerja karyawan tersebut. Peneliti selanjutnya dapat menggunakan variabel bebas atau moderasi lain yaitu Kompetensi Karyawan, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Budaya Organisasi untuk melihat pengaruhnya pada kinerja karyawan, mengingat nilai koefisien determinasi yang masih memungkinkan adanya pengaruh dari variabel lain selain variabel bebas dan moderasi yang digunakan dalam penelitian ini.

REFERENSI

- Adisanjaya, K., Wahyuni, M. A., & Purnamawati, I. G. A. (2017). Pengaruh Kemampuan Personal, Pelatihan Dan Pendidikan Serta Pemanfaatan Teknologi Terhadap Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi Pada Mini Market Bali Mardana. *JIMAT (Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi) Undiksha*, 7(1). <https://doi.org/10.23887/jimat.v7i1.9318>
- Akbar, A. M., & Sasongko, N. (2018). *Kemampuan, Kepercayaan, Kesesuaian Tugas-Teknologi Dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris pada Karyawan Administrasi Universitas Muhammadiyah Surakarta)* [Universitas Muhammadiyah Surakarta]. <https://eprints.ums.ac.id/60892/>
- Anggraeni, S. N., & Endro, A. (2019). Pengaruh SIA, SPI, Budaya Organisasi dan Gender Terhadap Kinerja Karyawan. *The 9th University Research Colloquium*, 9(5).

- <http://e-proceedings.umpwr.ac.id/index.php/urecol9/article/view/856>
- Ashianti, A., & Fani, A. (2013). Pengaruh Kesesuaian Tugas-Teknologi, Kepercayaan dan Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Individu pada Pasar Swalayan di Kota Tangerang. *Ultimaccounting Jurnal Ilmu Akuntansi*, 5(2), 62–80. <https://doi.org/10.31937/akuntansi.v5i2.152>
- Astuti, N. M. M. P., & Dharmadiaksa, I. B. (2014). Pengaruh Efektivitas Penerapan Sistem Informasi Akuntansi, Pemanfaatan dan Kesesuaian Tugas pada Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Akuntansi*, 9(2), 373–384. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/akuntansi/article/view/9148>
- Basri, H. (2019). *Manajemen Risiko Operasional dalam Lembaga Keuangan Mikro*. Penerbit Salemba Empat.
- Devi, P. S. C., & Sulistyawati, E. (2018). Peran Customer Satisfaction Memediasi Pengaruh Online Trust Terhadap Repurchase Intention (Studi Pada Konsumen Florist Online Di Kota Denpasar). *E-Jurnal Manajemen*, 7(6), 2856–2886. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2018.v07.i06.p01>
- Ekawati, N. W., Rahyuda, I. K., Yasa, N. N. K., & Sukaatmadja, I. P. G. (2016). The Implimentation of Ecopreneurship and Green Innovation in Building Competitive Advantage to Generate Success of New Spa Products in Bali. *International Business Management*, 10(14), 2660–2669. <https://doi.org/10.36478/ibm.2016.2660.2669>
- Fani, L. N. Y., Darmawan, N. A. S., & Purnamawati, I. G. A. (2015). Pengaruh Kecanggihan Teknologi Informasi, Kemampuan Teknik Pemakai, Dan Dukungan Manajemen Puncak Terhadap Kinerja Sistem Informasi Akuntansi Studi Empiris pada PT PLN (Persero) Area Bali Utara (Kantor Pusat). *JIMAT (Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi) Undiksha*, 3(1). <https://doi.org/10.23887/jimat.v3i1.4985>
- Ghozali, I. (2013). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21 (Edisi Tujuh). In *Badan Penerbit Universitas Diponegoro*.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi analisis Multivariate dengan program IBM SPSS 23 (edisi 8)*. Cetakan ke VIII. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 96.
- Govindarajan, V. (1986). Impact of Participation in the Budgetary Process on Managerial Attitudes and Performance: Universalistic and Contingency Perspectives. *Decision Sciences*, 17(4), 496–516. <https://doi.org/10.1111/j.1540-5915.1986.tb00240.x>
- Gupta, M. P., Kanungo, S., Kumar, R., & Sahu, G. P. (2007). A Study of Information Technology Effectiveness in Select Government Organizations in India. *Juornal for Desicion Markets*, 32(2), 7–21.
- Ibrahim, S., Diibuzie, G., & Abubakari, M. (2017). The Impact of Internal Control Systems on Financial Performance: The Case of Health Institutions in Upper West Region of Ghana. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 7(4), 684–696. <https://doi.org/10.6007/IJARBSS/v7-i4/2840>
- Jogiyanto, H. M. (2007). *Sistem Informasi Keperilakuan (Edisi Revisi)*. Andi Offset.
- Kamalluarifin, W. F. S. W. (2016). The Influence of Corporate Governance and Firm Characteristics on the Timeliness of Corporate Internet Reporting By Top 95 Companies in Malaysia. *Procedia Economics and Finance*, 35(16), 156–165.

- [https://doi.org/10.1016/s2212-5671\(16\)00020-4](https://doi.org/10.1016/s2212-5671(16)00020-4)
- Kusuma, A. H. (2021). *Pengaruh Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Klaten* [Universitas Islam Indonesia Yogyakarta]. <https://dspace.uui.ac.id/handle/123456789/37834>
- Manalu, G. S. M., & Yadnyana, I. K. (2021). Penggunaan Teknologi Informasi, Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi, Sistem Pengendalian Intern dan Kinerja Karyawan BPR Kabupaten Gianyar. *E-Jurnal Akuntansi*, 31(2), 309-323. <https://doi.org/10.24843/EJA.2021.v31.i02.p04>
- Mirnasari, P. D., & Suardhika, I. M. S. (2018). Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi, Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi, Dan Sistem Pengendalian Intern Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Akuntansi*, 23(1), 567-594. <https://doi.org/10.24843/EJA.2018.v23.i01.p22>
- Murray, D. (1990). The Performance Effects of Participative Budgeting: An Integration of Intervening and Moderating Variables. *Behavior Research In Accounting*, 2, 104-121.
- Prabowo, R. R., Sukirman, & Hamidi, N. (2013). Faktor-faktor yang Memengaruhi Kinerja Sistem Informasi Akuntansi di Bank Umum Kota Surakarta. *Jupe-Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 2(1), 119-130. <https://jurnal.fkip.uns.ac.id/index.php/ekonomi/article/view/2710>
- Putra, I. K. A. M., & Putra, I. M. P. D. (2016). Pengaruh Efektivitas Penggunaan, Kepercayaan, Keahlian Pengguna, Dan Kualitas Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Akuntansi*, 17(2), 1516-1545. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/akuntansi/article/view/23170/pdf>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Perilaku Organisasi: Organizational Behavior*. Salemba Empat.
- Sugiartini, N. M., & Dharmadiaksa, I. B. (2016). Pengaruh Efektivitas Teknologi Sistem Informasi Akuntansi Pada Kinerja Individu Dengan Budaya Organisasi Sebagai Pemoderasi. *E-Jurnal Akuntansi*, 14(3), 1867-1894. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/Akuntansi/article/view/15401>
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Bandung: R&D.
- Syahroni, K. H., & Triyono. (2014). *Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi, Kesesuaian Tugas - Teknologi Informasi, Dan Kepercayaan Atas Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Individual (Studi Kasus Pada Bank BPR Di Kabupaten Karanganyar)*. <https://eprints.ums.ac.id/29196/>
- Tanuwijaya, H. (2013). Pengaruh Faktor Kompleksitas dan Kesesuaian Tugas-Teknologi Terhadap Kinerja Manajerial Melalui Tingkat Pemanfaatan Sistem Teknologi Informasi. *Seminar Nasional Sistem & Teknologi Informasi (SNASTI) 2013*, 1-8. <https://repository.dinamika.ac.id/id/eprint/558/>
- Wahyuni, S. (2020). Pengaruh Pengendalian Internal terhadap Pencegahan Fraud di Lembaga Keuangan Mikro. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan Daerah*, 12(3), J. Akunt. dan Keuang. Drh.
- Weyai, M. S. (2021). *Kesesuaian Tugas dengan Teknologi dan Utilisasi Terhadap Kinerja Karyawan* [Universitas Kristen Satya Wacana]. https://repository.uksw.edu/bitstream/123456789/2490/1/T2_912010022_Judul.pdf
- Wilayanti, N. W., & Dharmadiaksa, I. B. (2016). Keterlibatan Dan Kemampuan

Teknik Personal Pada Efektivitas Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi.
E-Jurnal Akuntansi, 15(2), 1310-1337.
<https://ojs.unud.ac.id/index.php/Akuntansi/article/view/15799>

Yesa, T. A. P. (2016). Pengaruh Partisipasi Pemakai Dan Kemampuan Teknik Personal Akuntansi Terhadap Kinerja Sistem Informasi Akuntansi (Studi Empiris BUMN pada Kota Padang Provinsi Sumatera Barat). *Jurnal Akuntansi*, 4(2), 1-23.
<http://ejournal.unp.ac.id/students/index.php/akt/article/view/2392/190>

1