

# Pendidikan Memoderasi Pengaruh Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi, Kemampuan Pemakai, dan Motivasi Kerja Pada Kinerja Karyawan

Kadek Geyong Aditya Gumiyar<sup>1</sup>  
Ketut Alit Suardana<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, Indonesia

\*Correspondences: [Kadekgeyong@gmail.com](mailto:Kadekgeyong@gmail.com)

## ABSTRAK

Penelitian bertujuan mengetahui pengaruh pendidikan memoderasi hubungan efektivitas sistem informasi akuntansi, kemampuan pemakai, dan motivasi kerja pada kinerja karyawan di Bank Perkreditan (BPR) Lestari Kota Denpasar. Populasi adalah seluruh BPR Lestari di Kota Denpasar yang berjumlah 14 unit. Jumlah sampel sebanyak 85 responden yang merupakan pihak manajemen penilai kinerja karyawan pengguna SIA berdasarkan metode sampling jenuh. Teknik analisis menggunakan analisis regresi linier berganda dan uji MRA. Hasil analisis menunjukkan bahwa efektivitas sistem informasi akuntansi, kemampuan pemakai, dan motivasi kerja berpengaruh positif pada kinerja karyawan, pendidikan tidak mampu memoderasi pengaruh efektivitas sistem informasi akuntansi dan motivasi kerja pada kinerja karyawan, sedangkan pendidikan mampu memoderasi pengaruh kemampuan pemakai pada kinerja karyawan di BPR Lestari di Kota Denpasar.

**Kata Kunci:** Pendidikan; Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi; Kemampuan Pemakai; Motivasi Kerja; Kinerja Karyawan.

*Education Moderates the Effect of Accounting Information System Effectiveness, User Ability, and Work Motivation on Employee Performance*

## ABSTRACT

*This study aims to determine the effect of education moderating the relationship between the effectiveness of accounting information systems, user capabilities, and work motivation on employee performance at the Lestari Bank Credit (BPR) Denpasar City. The population is all BPR Lestari in Denpasar City, totaling 14 units. The number of samples is 85 respondents who are management assessors of the performance of SIA users based on the saturation side method. The analysis technique used multiple linear regression analysis and MRA test. The results of the analysis show that the effectiveness of accounting information systems, user abilities, and work motivation have a positive effect on employee performance, education is not able to moderate the effect of accounting information system effectiveness and work motivation on employee performance, while education is able to moderate the influence of user abilities on employee performance at BPR Lestari in Denpasar City.*

**Keywords:** Education; Accounting Information System Effectiveness; User Ability; Work Motivation; Employee Performance.

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



e-ISSN 2302-8556

Vol. 32 No. 3  
Denpasar, 26 Maret 2022  
Hal. 803-817

DOI:  
10.24843/EJA.2022.v32.i03.p19

## PENGUTIPAN:

Gumiyar, K. G. A., & Suardana, K. A. (2022). Pendidikan Memoderasi Pengaruh Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi, Kemampuan Pemakai, dan Motivasi Kerja Pada Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Akuntansi*, 32(3), 803-817

## RIWAYAT ARTIKEL:

Artikel Masuk:  
23 November 2021  
Artikel Diterima:  
23 Maret 2022

## PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi, kinerja pegawai dalam suatu perusahaan atau organisasi dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti teknologi sistem informasi, kemampuan pengguna, dan motivasi kerja yang diberikan secara langsung maupun tidak langsung oleh perusahaan atau organisasi tempat pegawai tersebut berada. Teknologi sistem informasi berkembang pesat, dan kemajuan teknologi memberikan dampak yang sangat besar bagi kehidupan manusia. Menurut Aldmour *et al.*, (2017), sistem informasi akuntansi (SIA) diharapkan dapat membantu perusahaan memberikan informasi yang dibutuhkan setiap karyawan perusahaan untuk mengambil keputusan. Setiap perusahaan perlu menyediakan informasi keuangan yang andal dan relevan kepada pemangku kepentingan pihak internal dan pihak eksternal (Iskandar, 2015).

Menurut Laudon (2016:48) menjelaskan bahwa efektivitas SIA menghasilkan data atau informasi yang membantu manajemen dalam menetapkan pilihan yang lebih baik untuk meningkatkan pelaksanaan proses bisnis, tanpa SIA yang berkualitas, organisasi akan mengalami masalah dalam mengembangkan dan menyaingi saingannya. Kinerja suatu sistem informasi akuntansi dapat dinilai dari efektifitas sistem informasi akuntansi tersebut. Keberhasilan pengembangan sistem informasi sangat tergantung pada analisis sistem, kompatibilitas antara pengguna sistem dan pelanggan. Penelitian yang menguji pengaruh efektivitas penerapan SIA pada kinerja karyawan dilakukan oleh Astuti & Dharmadiaksa, (2014) menyebutkan bahwa efektivitas sistem informasi akuntansi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut penelitian Suratini *et al.*, (2015) yang menyebutkan bahwa efektivitas penerapan sistem informasi akuntansi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian Jen (2002) menyatakan sebaliknya.

Kemampuan pemakai sistem informasi merupakan salah satu faktor yang berpengaruh pada kinerja karyawan. Kemampuan pemakai bisa diartikan sebagai kapabilitas pengguna sistem informasi dalam menjalankan teknologi untuk mengelola data menjadi informasi yang berkualitas (Uyar *et al.*, 2017). Kemampuan pengguna sistem informasi akuntansi berdampak positif bagi perusahaan dan dunia usaha. Baik buruknya kinerja dari sebuah sistem informasi dapat dilihat dari kepuasan pemakai sistem informasi akuntansi tersebut. Semakin baik kapabilitas pemakai komputer maka efektif sistem informasi akuntansi semakin baik disuatu perusahaan, sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan dengan baik dan kinerja karyawan dinilai baik (Dehghanzade *et al.*, 2011). Oleh karena itu, setiap karyawan harus menguasai dan mampu menggunakan sistem teknologi yang ada pada perusahaan agar dapat menjalankan tugas operasional perusahaan dan dapat digunakan dalam pengambilan keputusan. Penelitian yang menguji pengaruh kemampuan pemakai pada kinerja karyawan dilaksanakan oleh Astuti (2014) menyatakan bahwa kemampuan teknik pemakai berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian Hasmira (2017) menyatakan bahwa kemampuan teknik pemakai tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain Kemampuan Pemakai, hal lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja, dengan adanya motivasi kerja dalam diri

karyawan maka seorang karyawan tersebut dapat bekerja lebih baik. Motivasi menurut Robbins & Judge (2008:222) suatu siklus untuk memperjelas intensitas, arah, dan ketekunan seseorang untuk mencapai tujuannya. Motivasi merupakan faktor yang menjelaskan minat karyawan pada pekerjaan yang dijalankan. Perilaku karyawan biasanya didorong dengan keinginan dalam mencapai tujuan. Tanpa motivasi, seseorang tidak dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik, dan pekerjaan yang dihasilkan tidak optimal. Jayaweera (2015) mempelajari pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, dan motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Karami *et al* (2013) menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

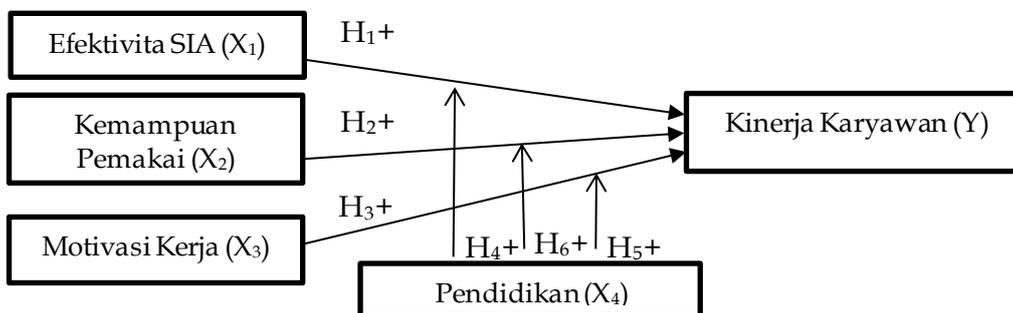
Hasil penelitian di atas menunjukkan bahwa adanya ketidakkonsistenan penelitian dianggap dipengaruhi dengan faktor lain, yang dapat memoderasi dampak efektivitas SIA, kemampuan pengguna dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini mengambil pendidikan sebagai variabel moderasi. Pendidikan digunakan sebagai variabel pemoderasi, selain karena adanya ketidakkonsistenan pada hasil penelitian sebelumnya, pendidikan digunakan dalam penelitian ini terkait dengan model TAM dan teori Perilaku Terencana. Notoatmodjo (1992:25) berpendapat bahwa pendidikan merupakan upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia, khususnya pengembangan kecerdasan dan kepribadian. Edukasi dapat meningkatkan pemahaman pengguna sistem, sehingga kedepannya pengguna sistem lebih mudah dalam menjalankan SIA yang diterapkan perusahaan. Ketika karyawan memahami sistem yang digunakan perusahaan, mereka memiliki motivasi untuk memenuhi tanggung jawab dan kewajibannya kepada perusahaan Widiyanti & Mertha, (2018)

Pada era sekarang ini sistem informasi akuntansi berbasis komputer sudah diterapkan di semua organisasi tidak terkecuali lembaga keuangan. Salah satu lembaga keuangan yang memanfaatkan SIA dalam kegiatan operasional perusahaannya adalah Bank Perkreditan Rakyat (BPR). Sesuai dengan peraturan UU. No. 10 tahun 1998 tentang perbankan menyatakan bahwa BPR adalah Bank yang dalam kegiatannya menyimpan dana masyarakat berbentuk simpanan dan menurunkan kembali ke masyarakat berbentuk kredit atau dalam bentuk lainnya dalam rencana menaikkan taraf hidup masyarakat yang melakukan usaha secara konvensional atau berdasarkan prinsip syariah yang dalam pelaksanaannya tidak memberikan jasa dalam lalu lintas pembayaran.

Lokasi penelitian dilakukan di BPR Lestari di Kota Denpasar yang menerapkan sistem informasi akuntansi terkomputerisasi. Berkas artikel yang dimuat di [www.baliribune.co.id](http://www.baliribune.co.id) (9 Oktober 2020), kinerja positif BPR Lestari pada kuartal ketiga 2020 telah meluncurkan rencana digital, dan peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di lokasi ini. Dalam lingkungan bisnis saat ini, BPR Lestari terus berinovasi. BPR Lestari Bali telah berhasil menyelesaikan beberapa proyek digital salah satunya *Depositgo*. Sehingga nasabah tidak datang ke kantor untuk deposit, cukup pakai *LestariMobile* di rumah. Hal ini membuktikan bahwa kinerja BPR Lestari dapat dikatakan baik, kinerja tersebut tidak lepas dari peran penting karyawan BPR Lestari dalam mengoperasikan dan memanfaatkan sistem informasi guna mencapai tujuan perusahaan.

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh efektivitas sistem informasi akuntansi, kemampuan pemakai, motivasi kerja pada kinerja karyawan BPR Lestari dikota Denpasar, untuk menganalisis pendidikan memoderasi pengaruh efektivitas SIA terhadap kinerja karyawan BPR Lestari dikota Denpasar, untuk menganalisis pendidikan memoderasi pengaruh kemampuan pemakai terhadap kinerja karyawan BPR Lestari kota Denpasar, untuk menganalisis pendidikan memoderasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan BPR Lestari kota Denpasar.

Manfaat dalam penelitian ini secara teoritis adalah diharapkan dapat menambah pengetahuan tentang pendidikan memoderasi pengaruh efektivitas sistem informasi akuntansi, kemampuan pemakai dan motivasi kerja pada kinerja karyawan, serta dapat dijadikan bahan pertimbangan untuk penelitian berikutnya pada bidang sistem informasi akuntansi dimasa mendatang. Sedangkan manfaat praktisnya yaitu dapat memberikan tambahan informasi dan bahan pertimbangan bagi BPR Lestari dikota Denpasar untuk lebih baik dalam mengelola sumber daya manusia dimasa mendatang terkait dengan kinerja karyawan.



**Gambar 1. Model Penelitian**

Sumber: Data Penelitian, 2021

Efektivitas suatu aplikasi sistem informasi akuntansi merupakan gambaran derajat realisasi beberapa sumber daya yang dibuat untuk mengumpulkan, mengolah, dan menyimpan data, kemudian akan menjadi informasi yang berguna dan sebagai penyedia informasi yang dibutuhkan baik secara kualitas maupun waktu Antasari & Sukartha (2015). Model TAM meyakini bahwa pemakaian sistem informasi akan meningkatkan kinerja personal atau perusahaan (Gupta *et al.*, 2007). Hal itu sejalan dengan penelitian Astuti (2014) dan Suratini *et al* (2015). Maka hipotesis pertama sebagai berikut.

$H_1$ : Efektivitas penerapan sistem informasi akuntansi berpengaruh positif pada kinerja karyawan.

Kemampuan menunjukkan kemampuan individu untuk menyelesaikan berbagai tugas di tempat kerja. Kemampuan pengguna dapat dilihat dari bagaimana pengguna sistem menjalankan sistem informasi akuntansi yang ada. Menurut Robbins & Judge (2008:57) dalam pengembangan dan implementasi sistem informasi, pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan pengguna sebagai pengguna sistem informasi sangat menentukan keberhasilan sistem informasi. Menurut Biwi *et al* (2015) kapabilitas teknik personal sistem informasi berperan penting dalam pengembangan sistem informasi untuk dapat menghasilkan informasi guna menciptakan laporan perencanaan yang akurat dan dapat

meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Hal itu sejalan dengan penelitian Astuti (2014), Alannita & suaryana (2014). Maka hipotesis kedua sebagai berikut.

H<sub>2</sub>: Kemampuan pemakai berpengaruh positif pada kinerja karyawan.

Motivasi adalah salah satu hal penting yang mempengaruhi organisasi untuk lebih mengembangkan kinerja karyawan. Seorang pegawai yang saat ini memiliki motivasi kerja, bertahan dengan pekerjaannya untuk waktu yang lama sebagai tahap untuk mencapai tujuan. Menurut penelitian Prariadena & Putra (2019) karyawan akan bertahan lama dengan pekerjaannya apabila mereka sudah merasa nyaman dan melakukan pekerjaannya dengan efektif, suatu sistem informasi akuntansi yang berbasis komputerisasi tentu lebih efektif bagi karyawan. Hal itu sejalan dengan penelitian Jayaweer (2015), Sari & Aziz (2019). Maka hipotesis ketiga sebagai berikut.

H<sub>3</sub>: Motivasi Kinerja berpengaruh positif pada kinerja karyawan.

Menurut penelitian Komara & Ariningrum (2013) menunjukkan bahwa organisasi yang mengembangkan sistem informasi akuntansi harus mengadakan pendidikan bagi pengguna sistem informasi. Menurut penelitian Astuti (2014), Alannita & Suaryana (2014) menjelaskan bahwa efektivitas SIA berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian Jen (2002) menyatakan sebaliknya. Menurut model TAM, faktor berpengaruh terhadap sikap karyawan untuk menerima dan mengoperasikan teknologi adalah mudahnya mengoperasikan teknologi. Kemudahan penggunaan didefinisikan sebagai sejauh mana seseorang berpikir bahwa penggunaan suatu sistem informasi itu mudah dan tidak memerlukan usaha yang keras bagi pemakainya Davis (1989:187). Menurut Wilkinson *et al* (2000:557), karyawan perlu pendidikan sehingga mereka dapat menggunakan SIA dengan lebih mahir, sehingga pendidikan akan memberikan manfaat bagi pengguna sistem dalam menjalankan kegiatan operasional perusahaan. Maka hipotesis keempat sebagai berikut.

H<sub>4</sub>: Pendidikan memoderasi pengaruh efektivitas penerapan sistem informasi akuntansi pada kinerja karyawan.

Kemampuan pemakai merupakan kapabilitas penggunaan sistem informasi dalam menggunakan teknologi dalam mengelola data menjadi informasi yang berkualitas (Uyar *et al.*, 2017). Berdasarkan model TAM menjelaskan sikap seseorang untuk menerima dan mengoperasikan teknologi dipengaruhi dua faktor, yaitu kemanfaatan dan kemudahan (Surendran, 2012). Menurut penelitian Marlia (2007) menjelaskan adanya hubungan yang kuat antara pendidikan dengan kinerja karyawan. Hal tersebut menjelaskan bahwa adanya pendidikan dapat meningkatkan pemahaman pada pekerjaan yang dilakoni oleh karyawan sehingga kapabilitas pemakai sistem meningkat. Maka hipotesis kelima sebagai berikut.

H<sub>5</sub>: Pendidikan memoderasi pengaruh kemampuan pemakai pada kinerja karyawan.

Motivasi menurut Robbins & Judge (2008:222) suatu siklus untuk memperjelas intensitas, arah, dan ketekunan seseorang untuk mencapai tujuannya. Motivasi merupakan faktor yang menjelaskan minat karyawan pada pekerjaan yang dijalankan. Berdasarkan teori Perilaku Terencana menurut Ajzen, (1991) menyatakan bahwa faktor sentral dari tindakan individu adalah bahwa perilaku dipengaruhi oleh kemauan individu terhadap perilaku tertentu. Menurut

penelitian Dahlia (2007) menunjukkan hubungan yang kuat antara pendidikan dan pelatihan dengan karier karyawan. Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa dengan adanya pendidikan mampu memberikan motivasi kerja terhadap karyawan untuk meningkatkan produktifitas kerja perusahaan. Maka hipotesis keenam sebagai berikut.

H<sub>6</sub>: Pendidikan memoderasi pengaruh motivasi kerja pada kinerja karyawan.

### METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di BPR Lestari dikota Denpasar sebanyak 14 unit BPR yang semuanya telah menerapkan sistem informasi akuntansi untuk mengelola data keuangan dan akuntansi. Objek penelitian ini adalah kinerja karyawan, khususnya mengenai pendidikan memoderasi efektivitas sistem informasi akuntansi, kemampuan pemakai, dan motivasi kerja. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari tiga jenis yaitu variabel dependen, variabel independen dan variable moderasi. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan(Y). Variabel independen dalam penelitian ini adalah efektivitas sistem informasi akuntansi(X<sub>1</sub>), kemampuan pemakai(X<sub>2</sub>), motivasi kerja(X<sub>3</sub>). Variable moderasi dalam penelitian ini adalah pendidikan(X<sub>4</sub>). Jenis data kuantitatif dan kualitatif digunakan dalam penelitian ini. Data kuantitatif berupa skor jawaban kuesioner. Sumber data dalam penelitian berupa data primer dan data skunder. Data utama dalam penelitian ini adalah jawaban yang diberikan oleh pegawai BPR Lestari dikota Denpasar. Sedangkan data skunder dalam penelitian ini adalah seluruh lokasi BPR lestari dikota Denpasar, struktur organisasi, jumlah manajemen penilai kinerja karyawan pemakai SIA di BPR Lestari dikota Denpasar.

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh BPR Lestari dikota Denpasar yang dengan jumlah empat belas (14) unit. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh BPR Lestari dikota Denpasar yang berjumlah empat belas (14) unit. Metode Pengumpulan Sampel menggunakan metode sampling jenuh. Responden dalam penelitian ini adalah pihak manajemen sebagai penilai kinerja karyawan yang menggunakan SIA pada BPR Lestari dikota Denpasar. Melalui hasil wawancara didapatkan jumlah responden untuk menilai kinerja karyawan pengguna SIA adalah 85 reponden.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan metode survey berupa kuesoioner. Kuesioner yang disebarakan berupa daftar pertanyaan kepada responden yang terpilih di BPR Lestari dikota Denpasar.

Data dalam penelitian ini dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda untuk menguji hipotesis 1 sampai hipotesis 3 dan *Moderating Regression Analysis* (MRA) untuk menguji hipotesis 4 sampai hipotesis 6. Sebelum model regresi digunakan untuk menguji hipotesis, terlebih dahulu dilakukan pengujian instrument penelitian dan uji asumsi klasik. Model analysis regresi liner berganda yang digunakan sebagai berikut.

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon \dots\dots\dots (1)$$

Keterangan:

- Y = Kinerja Karyawan
- $\alpha$  = Nilai konstanta
- $\beta_1$  = Koefisien dari efektivitas SIA

- $\beta_2$  = Koefisien dari kemampuan pemakai
- $\beta_3$  = Koefisien dari motivasi kerja
- $X_1$  = Efektivitas SIA
- $X_2$  = Kemampuan pemakai
- $X_3$  = Motivasi kerja
- $\varepsilon$  = Standar error

*Moderating Regression Analysis* (MRA) yang digunakan dalam penelitian ini antara lain.

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \beta_5 X_1 X_4 + \beta_6 X_2 X_4 + \beta_7 X_3 X_4 + \varepsilon \dots\dots\dots (2)$$

Keterangan:

- Y = Kinerja Karyawan
- $\alpha$  = Nilai konstanta
- $\beta_1$  = Koefisien dari efektivitas SIA
- $\beta_2$  = Koefisien dari kemampuan pemakai
- $\beta_3$  = Koefisien dari motivasi kerja
- $\beta_4$  = Koefisien dari pendidikan
- $\beta_5$  = Koefisien selisih mutlak efektivitas SIA dan pendidikan
- $\beta_6$  = Koefisien selisih mutlak kemampuan pemakai dan pendidikan
- $\beta_7$  = Koefisien selisih mutlak motivasi kerja dan pendidikan
- $X_1$  = Efektivitas SIA
- $X_2$  = Kemampuan pemakai
- $X_3$  = Motivasi kerja
- $X_4$  = Pendidikan
- $X_1 X_4$  = Interaksi efektivitas SIA dengan pendidikan
- $X_2 X_4$  = Interaksi kemampuan pemakai dengan pendidikan
- $X_3 X_4$  = Interaksi motivasi kerja dengan pendidikan
- $\varepsilon$  = Standar error

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Penelitian ini dilakukan pada 14 BPR Lestari yang berlokasi dikota Denpasar pada tahun 2021. Data dalam penelitian ini diperoleh dengan menyebarkan kuesioner secara langsung kepada direktur, direksi, kacab, kabag, kasubag, dan SKAI pemakai SIA di 14 unit BPR Lestari dikota Denpasar dilakukan dalam 3 hari, yaitu tanggal 7 - 10 November 2021 dan dikumpulkam kembali dalam waktu 7 hari yaitu dari tanggal 11 - 18 November 2021. Jumlah kuesioner disebarkan sebanyak 85 dengan tingkat (*response rate*) sebesar 58,8 persen, dan tingkat (*Useable response rate*) sebesar 58,8 persen, rendahnya *response rate* ini dikarenakan banyaknya responden yang tugas keluar kota, dengan rincian seperti Tabel 1.

**Tabel 1. Rincian Penyebaran dan Pengembalian Kuesioner**

Uraian	Jumlah
Total kuesioner disebar	85
kuesioner tidak kembali	35
kuesioner yang dikembalikan	50
kuesioner yang digunakan untuk analisis	50
<i>Response rate</i> (%)	58,8%
<i>Useable response rate</i> (%)	58,8%

Sumber: Data Penelitian, 2021

Pengujian awal yang dilakukan adalah dengan menguji instrumen yakni uji validitas dan uji Reliabilitas dalam penelitian ini dapat dilihat dalam Tabel 2, dan Tabel 3.

**Tabel 2. Uji Validitas**

Variabel	Instrumen	Pearson Correlation	Keterangan
Efektivitas SIA (X <sub>1</sub> )	X1.1-X1.9	0,634-0,801	Valid
Kemampuan Pemakai (X <sub>2</sub> )	X2.1-X2.5	0,588-0,757	Valid
Motivasi Kerja (X <sub>3</sub> )	X3.1-X3.9	0,502-0,725	Valid
Pendidikan (X <sub>4</sub> )	X4.1-X4.5	0,663-0,771	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1-Y9	0,474-0,758	Valid

Sumber: Data Penelitian, 2021

Hasil uji validitas pada Tabel 2, menjelaskan bahwa seluruh indikator pertanyaan dalam kuesioner penelitian ini telah memenuhi syarat validitas data dengan total nilai *Pearson's correlation* >0,279.

**Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas**

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	(X <sub>1</sub> )	0,889	Reliabel
2	(X <sub>2</sub> )	0,673	Reliabel
3	(X <sub>3</sub> )	0,771	Reliabel
4	(X <sub>4</sub> )	0,757	Reliabel
5	(Y)	0,811	Reliabel

Sumber: Data Penelitian, 2021

Hasil uji reliabilitas pada Tabel 3, menjelaskan bahwa semua pernyataan pada kuesioner dapat digunakan dan reabel dengan nilai *Cronbach's Alpha* >0,60. Untuk melihat nilai data min., maks., rata-rata, dan standar deviasi dari masing-masing variabel diperlukan analisis statistik deskriptif. Hasil dapat dilihat pada Tabel 4.

**Tabel 4. Hasil Analisis Statistik Deskriptif**

Variabel	N	Min.	Max.	Mean	Std. Deviation
Efektivitas SIA (X <sub>1</sub> )	50	27	45	35,74	3,776
Kemampuan Pemakai (X <sub>2</sub> )	50	20	25	21,76	1,685
Motivasi Kerja (X <sub>3</sub> )	50	34	44	38,28	2,627
Pendidikan (X <sub>4</sub> )	50	18	25	20,94	2,064
Kinerja Karyawan (Y)	50	31	44	37,08	2,739
Valid N (Listwise)	50				

Sumber: Data Penelitian, 2021

Nilai minimum dan maksimum variabel kinerja karyawan masing-masing sebesar 31 dan 44 dengan nilai *mean* dan standar deviasi sebesar 37,08 dan 2,739, berarti memiliki perbedaan tingkat kinerja karyawan sebesar 2,739 terhadap nilai rata-ratanya. Nilai minimum dan maksimum variabel efektivitas SIA masing-masing sebesar 27 dan 45 dengan nilai *mean* dan standar deviasi sebesar 35,74 dan 3,776, berarti memiliki perbedaan tingkat efektivitas SIA sebesar 3,776 terhadap nilai rata-ratanya. Nilai minimum dan maksimum variabel kemampuan pemakai masing-masing sebesar 20 dan 25 dengan nilai *mean* dan standar deviasi sebesar 21,76 dan 1,685, berarti memiliki perbedaan tingkat kemampuan pemakai sebesar 1,685 terhadap nilai rata-ratanya. Nilai minimum dan maksimum variabel motivasi kerja masing-masing sebesar 34 dan 44 dengan nilai *mean* dan standar deviasi sebesar 38,28 dan 2,627, berarti memiliki perbedaan tingkat motivasi kerja

sebesar 2,627 terhadap nilai rata-ratanya. Nilai minimum dan maksimum variabel Pendidikan masing-masing sebesar 18 dan 25 dengan nilai *mean* dan standar deviasi sebesar 20,94 dan 2,064, berarti memiliki perbedaan tingkat pendidikan sebesar 2,064 terhadap nilai rata-ratanya. Untuk mengetahui data yang dianalisis dalam penelitian ini berdistribusi normal atau tidak maka dilakukan uji normalitas pada Tabel 5 berikut.

**Tabel 5. Hasil uji Normalitas**

		<i>Unstandardized Residual</i>
N		50
<i>Normal Parameters<sup>a,b</sup></i>	<i>Mean</i>	0E-7
	<i>Std. Deviation</i>	1,719
	<i>Absolute</i>	0,068
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Positive</i>	0,066
	<i>Negative</i>	-0,068
<i>Kolmogorov-Smirnov Z</i>		0,068
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		0,200 <sup>c,d</sup>

Sumber: Data Penelitian, 2021

Hasil uji menunjukkan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* 0,200 > 0,05 memiliki arti bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal. Untuk menguji adanya korelasi antar variabel bebas dalam model regresi dilakukan uji multikolinearitas (Ghozali, 2016:103).

**Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas**

Model	<i>Collinearity Statistics</i>	
	<i>Tolerance</i>	VIF
( <i>Constanta</i> )		
Efektivitas SIA (X <sub>1</sub> )	0,889	1,125
Kemampuan Pemakai (X <sub>2</sub> )	0,845	1,183
Motivasi Kerja (X <sub>3</sub> )	0,780	1,282
Pendidikan (X <sub>4</sub> )	0,912	1,096

Sumber: Data Penelitian, 2021

Berdasarkan Tabel 6, menunjukkan bahwa semua variabel bebas yang digunakan memiliki nilai tolerance lebih dari 0,1. Nilai VIF menunjukkan semua variabel bebas lebih kecil dari 10. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel bebas dalam penelitian ini terbebas dari multikolinearitas atau korelasi antar variabel bebas. Sama atau tidaknya varian dari residual observasi satu dengan observasi lainnya dilihat melalui Uji Heteroskedastisitas (Ghozali, 2016:134).

**Tabel 7. Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Model	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>		
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
( <i>Constant</i> )	1,495	3,486		4,29	0,670
(X <sub>1</sub> )	-0,035	0,041	-0,128	-0,854	0,398
(X <sub>2</sub> )	0,148	0,094	0,241	1,568	0,124
(X <sub>3</sub> )	-0,014	0,063	-0,037	-0,230	0,819
(X <sub>4</sub> )	0,074	0,074	0,148	-0,999	0,323

Sumber: Data Penelitian, 2021

Berdasarkan hasil uji pada Tabel 7, menunjukkan nilai signifikansi seluruh variabel bebas terhadap variabel absolut residual adalah diatas 0,05, maka dapat

disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas pada model regresi penelitian ini.

**Tabel 8. Hasil Regresi Linier Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-4,718	6,221		0,758	0,452
(X <sub>1</sub> )	0,321	0,074	0,443	4,349	0
(X <sub>2</sub> )	0,499	0,166	0,307	3,001	0,004
(X <sub>3</sub> )	0,509	0,111	0,488	4,563	0
Adjusted R Square	0,573				
F <sub>hitung</sub>	20,592				
Sig. F	0,000 <sup>b</sup>				

Sumber: Data Penelitian, 2021

Nilai adjusted R<sup>2</sup> sebesar 0,573 atau 57,3%. Nilai ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel efektivitas SIA, kemampuan pemakai dan motivasi kerja, sedangkan, sisanya 42,7% dipengaruhi oleh faktor lain. Nilai F<sub>hitung</sub> sebesar 20,592 dengan nilai sig. F sebesar 0,000. Nilai sig. F < sig. 0,05, maka model penelitian ini dapat dikatakan layak untuk digunakan.

Nilai p-value variabel efektivitas SIA sebesar 0,000 >  $\alpha = 0,05$  dengan nilai  $\beta$  sebesar 0,321. Hasil ini menunjukkan bahwa efektivitas SIA berpengaruh positif pada kinerja karyawan. Maka hipotesis pertama dalam penelitian ini diterima. Nilai p-value variabel kemampuan pemakai sebesar 0,004 >  $\alpha = 0,05$  dengan nilai  $\beta$  sebesar 0,499. Hasil ini menunjukkan bahwa kemampuan pemakai berpengaruh positif pada kinerja karyawan. Maka hipotesis kedua dalam penelitian ini diterima. Nilai p-value variabel motivasi kerja sebesar 0,000 >  $\alpha = 0,05$  dengan nilai  $\beta$  sebesar 0,509. Hasil ini memiliki arti bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif pada kinerja karyawan. Maka hipotesis ketiga dalam penelitian ini diterima.

**Tabel 9. Hasil Analisis Moderated Regression Analisis (MRA)**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	85,581	59,193		1,446	0,156
(X <sub>1</sub> )	0,327	0,587	0,451	0,557	0,580
(X <sub>2</sub> )	-5,093	1,210	-3,133	-4,208	0,000
(X <sub>3</sub> )	1,286	1,273	1,233	1,010	0,318
(X <sub>4</sub> )	-4,058	2,773	-3,058	-1,463	0,151
X <sub>1</sub> X <sub>4</sub>	-0,002	0,028	-0,069	-0,058	0,954
X <sub>2</sub> X <sub>4</sub>	0,262	0,057	6,034	4,581	0,000
X <sub>3</sub> X <sub>4</sub>	-0,040	0,062	-1,501	-0,647	0,521
Adjusted R Square	0,756				
Uji F	18,611				
Sig. F	0,000 <sup>b</sup>				

Sumber: Data Penelitian, 2021

Nilai adjusted R<sup>2</sup> sebesar 0,756 atau 75,6%. Nilai ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh variabel efektivitas SIA (X<sub>1</sub>), kemampuan pemakai (X<sub>2</sub>), motivasi kerja (X<sub>3</sub>), interaksi efektivitas SIA dengan

pendidikan ( $X_1X_4$ ), interaksi kemampuan pemakai dengan pendidikan ( $X_2X_4$ ), dan interaksi motivasi kerja dengan pendidikan ( $X_3X_4$ ), sedangkan, sisanya 24,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dijelaskan dalam model. Nilai Fhitung sebesar 18,611 dengan nilai signifikansi F sebesar 0,000. Nilai signifikansi F tersebut lebih kecil dari level signifikansi 0,05, sehingga model penelitian ini layak untuk digunakan.

Nilai p-value variabel interaksi efektivitas SIA dengan pendidikan adalah sebesar  $0,954 > \alpha = 0,05$  dengan nilai  $\beta$  sebesar - 0,002. Hasil ini menunjukkan bahwa pendidikan memperlemah pengaruh efektivitas SIA pada kinerja karyawan. Maka hipotesis keempat dalam penelitian ini ditolak. Nilai p-value variabel interaksi kemampuan pemakai dengan pendidikan sebesar  $0,000 < \alpha = 0,05$  dengan nilai  $\beta$  sebesar 0,262. Hasil ini menunjukkan bahwa pendidikan memperkuat pengaruh kemampuan pemakai pada kinerja karyawan. Maka hipotesis kelima dalam penelitian ini diterima. Nilai p-value untuk variabel interaksi antara motivasi kerja dengan pendidikan sebesar  $0,521 > \alpha = 0,05$  dengan nilai  $\beta$  sebesar - 0,040. Hasil ini menunjukkan bahwa pendidikan memperlemah pengaruh motivasi kerja pada kinerja karyawan. Maka hipotesis keenam dalam penelitian ini ditolak.

Hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah efektivitas SIA berpengaruh positif pada kinerja karyawan. Hasil analisis menunjukkan efektivitas SIA berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin efektif SIA yang dimiliki BPR Lestari di Kota Denpasar maka semakin baik kinerja pegawai. Oleh karena itu, hipotesis pertama penelitian ini diterima. Model TAM yang menjelaskan bahwa kapanilitas individu dipengaruhi oleh kegunaan dan kemudahan penggunaan dalam menggunakan dan menerima teknologi, yang kemudian mempengaruhi kinerja (Fatmawati, 2015).

Hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah kemampuan pemakai berpengaruh positif pada kinerja karyawan. Hasil analisis menunjukkan kemampuan pemakai berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kemampuan pemakai maka semakin tinggi kinerja karyawan. Memiliki arti bahwa hipotesis kedua diterima. Pernyataan ini sesuai dengan model TAM dimana semakin baik kemampuan pemakai dari pengguna maka pengguna merasa nyaman dalam menggunakan teknologi yang kemudian berdampak pada kinerja karyawan.

Hipotesis ketiga menyatakan motivasi kerja berpengaruh positif pada kinerja karyawan. Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Maka hal itu menunjukkan semakin besar motivasi kerja maka semakin tinggi kinerja karyawan. Memiliki arti bahwa hipotesis ketiga diterima. Penelitian ini didukung oleh Teori Perilaku Terencana menjelaskan bahwa perilaku individu dipengaruhi oleh niat individu terhadap perilaku tertentu. Niat berperilaku dipengaruhi oleh tiga komponen, yaitu sikap, norma subjektif, dan persepsi kontrol keprilakuan (Ajzen, 1991). Niat karyawan merupakan sumber motivasi yang mempengaruhi minat kerja dan berdampak positif terhadap kinerja karyawan

Hipotesis keempat menyatakan bahwa pendidikan mampu memoderasi pengaruh efektivitas SIA pada kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pendidikan tidak mampu memoderasi efektivitas SIA pada kinerja karyawan. Dilihat dari hasil jawaban responden terhadap kuesioner, karyawan

yang bekerja di BPR sudah memiliki pendidikan tentang SIA, sehingga dengan adanya pendidikan yang dilakukan perusahaan tentang SIA berupa seminar maupun webinar mengakibatkan waktu yang didapatkan untuk bekerja menjadi berkurang, hal itu mengakibatkan kinerja karyawan pada BPR Lestari kota Denpasar menurun. Memiliki arti bahwa hipotesis keempat ditolak. Penelitian ini dapat dikaitkan dengan teori Perilaku Terencana yang menjelaskan adanya perilaku individu dipengaruhi dengan sikap personal terhadap perilaku tertentu tersebut. Berdasarkan teori tersebut, jika karyawan BPR Lestari dikota Denpasar sudah memahami efektivitas SIA dan mendapatkan kembali pendidikan mengenai SIA maka hal tersebut mempengaruhi sikap karyawan yang menyebabkan kinerja karyawan tidak mengalami peningkatan.

Hipotesis kelima menyatakan bahwa pendidikan dapat memoderasi pengaruh kemampuan pemakai pada kinerja karyawan. Hasil analisis memperlihatkan bahwa pendidikan memperkuat pengaruh kemampuan pemakai terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis memperlihatkan bahwa semakin baik pendidikan tentang kemampuan pemakai SIA meningkatkan kinerja karyawan. Memiliki arti bahwa hipotesis kelima diterima. Pernyataan ini sesuai dengan model TAM dimana semakin baik kemampuan pemakai dari pengguna maka pengguna merasa nyaman dan mudah dalam mengoperasikan teknologi yang kemudian berdampak pada kinerja karyawan.

Hipotesis keenam menyatakan bahwa pendidikan mampu memoderasi pengaruh motivasi kerja pada kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pendidikan memperlemah pengaruh motivasi kerja pada kinerja karyawan. Dilihat dari hasil jawaban responden terhadap kuesioner, menunjukkan bahwa ketika adanya suatu pendidikan yang dilakukan oleh perusahaan kepada karyawan mengakibatkan karyawan tidak bisa bekerja dengan maksimal dikarenakan waktu yang didapat untuk menyelesaikan pekerjaan menjadi berkurang, sehingga pendidikan memperlemah motivasi kerja karyawan yang berdampak pada kinerja karyawan. Maka hipotesis keenam dalam penelitian ini ditolak. Hal ini dapat dikaitkan pada Teori Perilaku Terencana, yang menjelaskan bahwa perilaku individu dipengaruhi oleh niat individu untuk perilaku tertentu. Sikap adalah bagaimana perasaan karyawan terhadap suatu objek, suka atau tidak suka. Berdasarkan teori ini, pendidikan yang dilakukan perusahaan mempengaruhi intensi (niat) karyawan terhadap pendidikan tersebut, hal ini berdampak pada kinerja karyawan BPR Lestari dikota Denpasar.

## **SIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan penelitian yang dilakukan pada BPR Lestari dikota Denpasar, maka dapat disimpulkan, Efektivitas SIA berpengaruh positif pada kinerja karyawan di BPR Lestari dikota Denpasar. Hal ini berarti bahwa semakin meningkatnya efektivitas sistem informasi akuntansi meningkatkan kinerja karyawan. Kemampuan pemakai memiliki pengaruh positif pada kinerja karyawan BPR Lestari dikota Denpasar. Artinya meningkatnya kemampuan pemakai meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi kerja berpengaruh positif pada kinerja karyawan di BPR Lestari dikota Denpasar. Artinya bahwa semakin tinggi motivasi kerja meningkatkan kinerja karyawan. Pendidikan tidak mampu memoderasi pengaruh efektivitas SIA pada kinerja

karyawan di BPR Lestari dikota Denpasar. Hal ini berarti bahwa pendidikan yang diberikan tidak memperkuat pengaruh efektivitas SIA pada kinerja karyawan. Pendidikan mampu memoderasi pengaruh kemampuan pemakai pada kinerja karyawan di BPR Lestari dikota Denpasar. Artinya semakin tinggi pendidikan yang diberikan, maka semakin kuat pengaruh kemampuan pemakai pada kinerja karyawan Pendidikan tidak mampu memoderasi pengaruh motivasi kerja pada kinerja karyawan di BPR Lestari dikota Denpasar. Artinya pendidikan yang diberikan memperlemah pengaruh motivasi kerja pada kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil analisis penelitian, pembahasan dan kesimpulan, maka disarankan untuk BPR Lestari di Kota Denpasar, supaya memperhatikan dan mempertahankan keefektifitasan dari penggunaan sistem informasi terkomputerisasi sehingga dapat dimanfaatkan sebaik mungkin untuk meningkatkan kinerja perusahaan dan karyawan. Dengan peningkatan kinerja karyawan sehingga dapat meningkatkan efisiensi kinerja organisasi secara keseluruhan. Perusahaan juga disarankan untuk memberikan pendidikan tentang penggunaan teknologi sistem informasi yang diterapkan oleh perusahaan kepada karyawan yang nantinya dapat meningkatkan kinerja karyawan dan memberikan dorongan motivasi berupa penghargaan atau prestasi pada karyawan agar dapat memberikan hasil kerja yang efektif.

## REFERENSI

- Ajzen, I. (1991). The Theory of Planned Behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50(2), 179–211.
- Alannita, NP, & IGNA Suaryana. 2014. Pengaruh Kecanggihan Teknologi Informasi, Partisipasi Manajemen, Dan Kemampuan Teknik Pemakai Sistem Informasi Akuntansi Pada Kinerja Individu. *E-Jurnal Akuntansi*, 33–45.
- Antasari, KC, dan PDY Sukartha. 2015. Pengaru. *Jurnal Akuntansi*, 10(2), 354–369.
- Al-dmour, A., Al-Fawaz, K. M., Al-dmour, R., & Allozi, N. M. (2017). Accounting information system and its role on business performance: A theoretical study. *Journal of Management and Strategy*, 8(4), 79–87.
- Antasari, K. C., & Sukartha, P. D. Y. (2015). Pengaruh Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi Dan Penggunaan Teknologi Informasi Pada Kinerja Individual Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi. *E-Jurnal Akuntansi*, 10(2), 354–369.
- Astuti, N. made M. P. dan I. B. D. (2014). Pengaruh Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi, Pemanfaatan dan Kesesuaian Tugas pada Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 9.2(ISSN: 2302-8556).
- Biwi, A., Atmadja, A. T., SE, A., Darmawan, N. A. S., & SE, A. (2015). Pengaruh Kapabilitas Personal dan Dukungan Manajemen Puncak Terhadap Kinerja Sistem Informasi Akuntansi PT. Tirta Mumbul Jaya Abadi Singaraja. *JIMAT (Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi) Undiksha*, 3(1).
- Dahlia, T. (2007). *Hubungan Pendidikan dan Pelatihan Dengan Karier Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan Majalaya*. Perpustakaan Universitas Widyatama.
- Davis, F. D. (1989). Perceived usefulness, perceived ease of use, and user acceptance of information technology. *MIS Quarterly*, 319–340.

- Dehghanzade, H., Moradi, M. A., & Raghibi, M. (2011). A Survey of Human Factors' Impacts on the Effectiveness of Accounting Information Systems. *International Journal of Business Administration*, 2(4), 166.
- Fatmawati, E. (2015). *Technology Acceptance model (TAM) untuk menganalisis penerimaan terhadap sistem informasi di perpustakaan. Iqra: Jurnal Perpustakaan Dan Informasi*, 9(1), 196942.
- Ghozali, I. (2016). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 :Update PLS Regresi. In *Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro*. <https://doi.org/10.2307/1579941>
- Gupta, M. P., Kanungo, S., Kumar, R., & Sahu, G. P. (2007). A study of information technology effectiveness in select government organizations in India. *Vikalpa*, 32(2), 7-22.
- Hasmira, C. (2017). *Pengaruh Efektivitas Penggunaan, Kualitas, Kepercayaan dan Kemampuan Teknik Pemakai Teknik Pemakai Pada Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan*. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
- Iskandar, D. (2015). Analysis of factors affecting the success of the application of accounting information system. *International Journal of Scientific & Technology Research*, 4(2), 155-162.
- Jayaweera, T. (2015). Impact of work environmental factors on job performance, mediating role of work motivation: A study of hotel sector in England. *International Journal of Business and Management*, 10(3), 271.
- Jen, T. F. (2002). Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Sistem Informasi Akuntansi. *Jurnal Bisnis Dan Akuntansi*, 4(2).
- Karami, A., Dolatabadi, H. R., & Rajaeepour, S. (2013). Analyzing the effectiveness of reward management system on employee performance through the mediating role of employee motivation case study: Isfahan Regional Electric Company. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 3(9), 327.
- Komara, A. dan, & Ariningrum, H. (2013). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja sistem informasi akuntansi. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Manajemen Malahayati*, 2(1).
- Kristiani, W. (2012). Analisis Pengaruh Efektivitas Teknologi Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Individual Pegawai PT. Kim Eng Sekuritas Indonesia. *Ekonomi : Jurnal Akuntansi Dan Bisnis*.
- Laudon, K.C., and Laudon, J. P. (2016). *Management Information Sistem: Managing the Digital Firm, Fourteenth Edition*, London: Pearson Education Limited.
- Marlia, E. (2007). *Pengaruh Program Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Inti (PERSERO) Bandung*. Perpustakaan Universitas Widyatama.
- Notoatmodjo, S. (1992). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. PT. Rineka Cipta.
- Prariadena, C. H., & Putra, I. M. P. D. (2019). Pengaruh Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi pada Kinerja Karyawan dengan Insentif dan Motivasi Kerja sebagai Pemoderasi. *E-Jurnal Akuntansi*, 27(3), 2376-2405.
- Robbins, P. S., & Judge Timothy, A. (2008). *Organizational Behavior*, buku 1, terjemahan Diana Angelica. *Ja Arta: Salemba Empat*.
- Sari, F. P., & Aziz, N. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Yang*

*Dimediasi Oleh Motivasi Kerja Karyawan Rocky Plaza Hotel Padang.*

Suratini, N. P. E., Sinarwati, N. K., Atmadja, A. T., & SE, A. (2015). Pengaruh Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi dan Penggunaan Teknologi Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Individual Pada PT. Bank Pembangunan Daerah Bali Kantor Cabang Singaraja. *JIMAT (Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi) Undiksha*, 3(1)