

# Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi, Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan dengan Insentif dan Motivasi sebagai Variabel Moderasi

Ni Wayan Dina Sumantari<sup>1</sup>  
Gede Juliarsa<sup>2</sup>

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

\*Correspondences: [wayandina1999@gmail.com](mailto:wayandina1999@gmail.com)

## ABSTRAK

Tujuan penelitian adalah mengetahui pengaruh efektivitas sistem informasi akuntansi, budaya organisasi pada kinerja karyawan dengan insentif, motivasi sebagai variabel pemoderasi. Metode pengambilan sampel yang digunakan metode *nonprobability sampling* dengan teknik *purposive sampling* dan dipilih 40 orang karyawan Koperasi Pasar Srinadi Klungkung sebagai sampel. Teknik analisis data yang digunakan adalah *moderated regression analysis*. Hasil penelitian menunjukkan variabel efektivitas sistem informasi akuntansi berpengaruh positif pada kinerja karyawan, variabel budaya organisasi berpengaruh positif pada kinerja karyawan, variabel insentif memperkuat pengaruh efektivitas sistem informasi akuntansi pada kinerja karyawan, variabel motivasi memperkuat pengaruh efektivitas sistem informasi akuntansi pada kinerja karyawan, variabel insentif memperkuat pengaruh budaya organisasi pada kinerja karyawan, variabel motivasi memperkuat pengaruh budaya organisasi pada kinerja karyawan Koperasi Pasar Srinadi Klungkung.

Kata Kunci: Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi; Budaya Organisasi, Insentif; Motivasi; Kinerja Karyawan.

## *Accounting Information System Effectiveness, Organizational Culture and Employee Performance with Incentives and Motivation as Moderating Variables*

### ABSTRACT

The research objective was to determine the effect of the effectiveness of accounting information systems, organizational culture on employee performance with incentives, motivation as a moderating variable. The sampling method used was nonprobability sampling method with purposive sampling technique and 40 employees of the Srinadi Klungkung Market Cooperative were selected as samples. The data analysis technique used is moderated regression analysis. The results showed that the variable effectiveness of accounting information systems had a positive effect on employee performance, organizational culture variables had a positive effect on employee performance, incentive variables strengthened the effect of effectiveness of accounting information systems on employee performance, motivational variables strengthened the effect of effectiveness of accounting information systems on employee performance, incentive variables strengthened the influence of organizational culture on employee performance, motivational variables strengthen the influence of organizational culture on the performance of employees of the Srinadi Klungkung Market Cooperative.

Keywords: Accounting Information System Effectiveness; Organizational Culture, Incentives; Motivation; Employee performance.



e-ISSN 2302-8556

Vol. 33 No. 2  
Denpasar, 26 Februari 2023  
Hal. 377-394

DOI:  
10.24843/EJA.2023.v33.i02.p07

### PENGUTIPAN:

Sumantari, N. W. D., & Juliarsa, G. (2023). Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi, Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan dengan Insentif dan Motivasi sebagai Variabel Moderasi. *E-Jurnal Akuntansi*, 33(2), 377-394

### RIWAYAT ARTIKEL:

Artikel Masuk:  
19 Mei 2022  
Artikel Diterima:  
2 Agustus 2022

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

## PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi yang semakin pesat memberikan dampak yang cukup besar bagi lembaga-lembaga keuangan. Hal tersebut tentunya menjadi suatu tantangan bagi pimpinan suatu organisasi untuk menciptakan terobosan baru dan mulai mengembangkan metode baru untuk mengatasi permasalahan-permasalahan di masa yang akan datang. Kemampuan mengatasi permasalahan atau kendala tersebut memerlukan strategi yang dapat memanfaatkan semua kekuatan dan peluang yang ada, serta meminimalkan kelemahan dan menetralisasi hambatan yang dihadapi. Semua itu dapat dilakukan apabila pimpinan suatu lembaga mampu melakukan pengambilan keputusan yang didasarkan pada informasi yang berkualitas (Belawa & Putra, 2018). Informasi dikatakan berkualitas apabila didukung oleh relevansi, yaitu ketepatan dengan penggunaannya, ketepatanwaktu, yaitu informasi mampu disajikan tepat pada saat dibutuhkan, dan akurat, yaitu harus tepat nilainya dan dapat menggambarkan keadaan yang sebenarnya (Ariputra & Suaryana, 2018).

Sistem informasi akuntansi tidak hanya berpengaruh pada setiap aktivitas organisasi akan tetapi berpengaruh secara signifikan pada efektivitas sistem informasi akuntansi pada kegiatan organisasi bisnis. Sistem informasi akuntansi merupakan komponen yang sangat penting bagi keberhasilan organisasi karena dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi berbagai proses organisasi, pengambilan keputusan dan kerjasama tim dalam organisasi (Williams, 2010). Organisasi perlu menghasilkan informasi yang berkualitas, maka dari itu sistem informasi akuntansi yang efektif bagi organisasi perlu diperhatikan. Efektivitas sistem informasi akuntansi merupakan suatu faktor yang signifikan dari keberhasilan manajemen dalam mencapai tujuan organisasi dan kinerja karyawan memiliki peranan besar dalam efektivitas sistem. Fungsi utama sistem informasi akuntansi dalam menentukan nilai kuantitatif dari peristiwa ekonomi masa lalu, sekarang, dan masa depan (Akanfe, 2014). Tanpa adanya teknologi yang mendukung, maka sistem informasi tidak akan menghasilkan informasi secara tepat waktu (Widhawati & Damayanthi, 2018). Sistem informasi menghasilkan informasi yang membantu manajer membuat keputusan yang lebih baik sehingga dapat meningkatkan pelaksanaan proses bisnis, tanpa adanya sistem informasi yang berkualitas, perusahaan akan mengalami kesulitan dalam mengembangkan dan bersaing dengan kompetitornya. Sistem informasi akuntansi membantu untuk mengevaluasi kinerja masa lalu perusahaan, kondisi saat ini, dan prospek masa depan (Ghasemi et al., 2011).

Sistem informasi akuntansi dikatakan efektif apabila penyelenggaraan sistem informasi tersebut telah memberikan manfaat sesuai dengan target dan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Kesuksesan atau efektivitas sistem informasi akuntansi dapat dievaluasi dari dimensi kualitas sistem (*System Quality*), kualitas informasi (*Information Quality*), kualitas pelayanan (*Service Quality*), intensitas penggunaan (*Intention to use*), penggunaan (*use*), kepuasan pengguna dan manfaat atau keuntungan bersih (*Net Benefit*). Kemudahan dalam penggunaan sistem, cepat merespon, dan akses dapat dilakukan dengan lancar memberikan keyakinan kepada pengguna bahwa sistem informasi memiliki kualitas yang baik. Keyakinan tersebut akan meningkatkan kepuasan pengguna

dalam menggunakan sistem sehingga berdampak bagi individu maupun organisasi (*net benefits*).

Sistem informasi akuntansi merupakan komponen yang saling terintegrasi untuk mengumpulkan, menyimpan, dan menyebarkan data untuk tujuan perencanaan, pengendalian, koordinasi, analisis dan pengendalian keputusan (Soudani, 2012). Dalam pengambilan keputusannya, organisasi membutuhkan informasi yang berkualitas, oleh karena itu sistem informasi akuntansi yang efektif sangat penting untuk diperhatikan. Suatu sistem dapat dikatakan efektif apabila mampu menghasilkan informasi yang berkualitas dan mampu membantu kinerja penggunanya (Bintang & Dharmadiaksa, 2018). Efektivitas adalah suatu gambaran atau ukuran seberapa jauh target dapat dicapai. Terdapat enam hal utama dalam menentukan sistem informasi yang sukses yaitu kualitas sistem, kualitas informasi, penggunaan, kepuasan pengguna, dampak individu, dan dampak organisasi (Shagari *et al.*, 2017). Efektivitas sistem informasi akuntansi merupakan suatu faktor yang berpengaruh dalam keberhasilan manajemen dalam mencapai tujuan organisasi dan pengguna memiliki peran besar dalam efektivitas sistem informasi akuntansi (Dehghanzade *et al.*, 2011).

Budaya organisasi adalah orientasi, pola pikir, persamaan tindakan yang mempengaruhi perilaku, sikap dan efektivitas seluruh karyawan (Gardner, 1999). Budaya organisasi juga dapat menjadi suatu instrumen keunggulan kompetitif utama, yaitu bila budaya organisasi mendukung strategi organisasi dan bila budaya organisasi dapat menjawab atau mengatasi tantangan lingkungan dengan cepat dan tepat. Budaya organisasi akan sangat membantu kinerja karyawan, karena menciptakan suatu tingkat motivasi yang luar biasa bagi karyawan untuk memberikan kemampuan terbaiknya dalam memanfaatkan kesempatan yang diberikan oleh organisasinya (Veriana & Budiarta, 2016).

Kinerja karyawan ditentukan oleh persepsi subjektif karyawan mengenai organisasi, dan persepsi keseluruhan inilah yang menjadi dasar terbentuknya budaya organisasi. Persepsi yang mendukung atau tidak mendukung ini kemudian mempengaruhi kinerja karyawan, dan kepuasan karyawan, dengan dampak yang lebih besar pada budaya. Budaya organisasi akan sangat mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu organisasi seperti penelitian – penelitian sebelumnya yang melibatkan variabel budaya organisasi yaitu pada penelitian (Veriana & Budiarta, 2016), (Murni & Juliarsa, 2018), dan (Bintang & Dharmadiaksa, 2018).

Kinerja sebuah sistem informasi akan berjalan dengan baik apabila pemakai sistem dapat memahami dan menggunakannya menjadi sebuah informasi yang berguna dalam pengambilan keputusan, sehingga dapat terpenuhinya tujuan dari perusahaan tersebut dan kinerja karyawan dapat dinilai baik (Prariadena & Putra, 2019). Pada kondisi dimana penggunaan sistem informasi akuntansi yang efektif disertai dengan insentif dan motivasi kepada karyawan yang tinggi maka kinerja karyawan tersebut juga akan menjadi lebih baik. Namun sebaliknya, efektivitas sistem informasi akuntansi tanpa disertai insentif dan motivasi yang memadai akan menghasilkan kinerja karyawan yang kurang optimal. Kouser *et al.*, (2011) yang menunjukkan bahwa pengadopsian sistem informasi akuntansi tidak dapat meningkatkan kinerja, profitabilitas dan efisiensi operasi. Soudani, (2012) juga menyatakan bahwa pemakaian sistem

informasi akuntansi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja manajemen. Faktor kontigensi seperti insentif dan motivasi diduga sebagai faktor timbulnya ketidakkonsistenan variabel tersebut pada kinerja karyawan.

Pemberian insentif kepada karyawan merupakan salah satu sarana untuk mendorong para karyawan dalam bekerja dengan kemampuannya yang optimal, sebagai pendapatan tambahan diluar gaji yang telah ditentukan (Prariadena & Putra, 2019). Motivasi adalah salah satu konsep psikologi yang paling penting dan vital bagi manajer dalam mengarahkan bawahannya untuk mendapatkan tujuan yang baik bagi perusahaan (Ali *et al.*, 2012). Motivasi dapat dipandang sebagai perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya suatu perasaan dan didahului dengan suatu respon terhadap suatu tujuan. Motivasi kerja merupakan satu faktor yang menentukan jalan tidaknya suatu pekerjaan dari visi dan misi yang dijabarkan dalam pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan (Nayaka, 2019).

Penelitian ini menguji kembali pengaruh variabel efektifitas sistem informasi akuntansi dan budaya organisasi pada kinerja karyawan. Pada penelitian terdahulu mengenai pengaruh efektivitas sistem informasi akuntansi pada kinerja karyawan terjadi ketidakkonsistenan hasil penelitian mengenai pengaruh tersebut. Penelitian Ariputra & Suaryana, (2018), Bintang & Dharmadiaksa, (2018), Made & Pawitri, (2019), Sefianti, (2020) menyatakan bahwa efektivitas sistem informasi berpengaruh positif pada kinerja karyawan. Berbeda dengan hasil penelitian dari Saira *et al.*, (2010), Grande *et al.*, (2011), dan Kouser *et al.*, (2011) yang menunjukkan bahwa pengadopsian sistem informasi akuntansi tidak dapat meningkatkan kinerja, profitabilitas dan efisiensi operasi. (Soudani, 2012) juga menyatakan bahwa pemakaian sistem informasi akuntansi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja manajemen.

Sistem informasi akuntansi menjadi salah satu sarana penting bagi suatu perusahaan untuk meningkatkan kinerjanya. *Technology-to-Performance Chain* (TPC) merupakan sebuah teori yang menyatakan bahwa teknologi memiliki dampak yang positif pada kinerja individual hal ini disebabkan karena dengan adanya teknologi akan memudahkan tugas untuk menyelesaikan tugas setiap individu yang ada dan memiliki dampak pada kinerja yang dihasilkan.

Penelitian oleh Ariputra & Suaryana, (2018) menyimpulkan bahwa efektivitas penerapan SIA berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini memiliki arti bahwa semakin tinggi tingkat efektivitas penerapan SIA menyebabkan peningkatan kinerja karyawan. Sejalan dengan hal tersebut penelitian dari Prariadena & Putra, (2019) menyatakan bahwa adanya pengaruh positif dari efektivitas sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan di Lembaga Perkreditan Desa di Kota Denpasar. Pawitri & Latrini, (2019) juga menyatakan bahwa bahwa efektivitas penggunaan SIA berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa jika terjadi peningkatan pada efektivitas sistem informasi akuntansi, maka akan meningkatkan kinerja karyawan juga. Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis dapat dirumuskan sebagai berikut.

H<sub>1</sub>: Efektivitas sistem informasi akuntansi berpengaruh positif pada kinerja karyawan.

Sistem informasi akuntansi harus mencerminkan nilai-nilai dari budaya organisasi, karena berperan penting dalam tercapainya tujuan organisasi yang efektif dan efisien, dan juga budaya organisasi menjadi salah satu komponen yang dapat mempengaruhi desain sistem informasi akuntansi organisasi (Romney & Steinbart, 2015). Teori *stewardship* menjelaskan bahwa bekerja secara kolektif akan menciptakan suatu nilai kekeluargaan dimana nilai tersebut berperan penting dalam mengoperasikan organisasi. Budaya organisasi yang baik akan menjadi dorongan bagi para individu, karena nilai budaya yang baik yang tertanam dalam individu tersebut serta dipahami akan mampu memotivasi setiap individu untuk bekerja lebih baik, dan akan berpengaruh pada kinerjanya (Raditya & Widhiyani, 2018).

Budaya akan sangat mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu organisasi seperti penelitian - penelitian sebelumnya yang melibatkan variabel budaya organisasi yaitu pada penelitian Hutomo et al., (2015), Veriana & Budiarta, (2016), Sefianti, (2020), Dwitrayani et al., (2017) yang menunjukkan hasil yang sama bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan penjelasan di atas yang telah didukung oleh beberapa penelitian sebelumnya, maka hipotesis dapat dirumuskan sebagai berikut.

H<sub>2</sub>: Budaya organisasi berpengaruh positif pada kinerja karyawan.

Insentif yang diterima oleh karyawan merupakan salah satu hal yang harus diperhatikan perusahaan. Insentif umumnya dilakukan sebagai strategi untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi perusahaan dengan memanfaatkan perilaku pegawai yang mempunyai kecenderungan kemungkinan bekerja seadanya atau tidak optimal. Besar kecilnya insentif yang diterima karyawan dapat berpengaruh pada semangat kerja karyawan (Widhawati & Damayanthi, 2018). Dengan adanya pemberian insentif yang tepat serta cara kerja yang baik sehingga ke depannya, proses kerja organisasi dapat berjalan sesuai tujuan organisasi.

Dalam model rantai teknologi kinerja TPC (*technology to performance chain*) adalah model rantai kinerja teknologi dimana teknologi sistem informasi merupakan suatu rantai aktivitas yang meningkatkan kinerja individu dalam organisasi. Teori ini berpegang bahwa teknologi informasi memiliki dampak positif pada kinerja karyawan dan dapat digunakan jika kemampuan teknologi informasi cocok dengan tugas-tugas yang harus dihasilkan oleh penggunanya. Dengan adanya insentif pada kinerja karyawan dapat membuat semakin meningkatnya kinerja karyawan sehingga efektivitas sistem informasi akuntansi menjadi efektif.

Penelitian Novita, (2011) menyebutkan bahwa semakin efektif sistem informasi akuntansi akan membuat kinerja semakin tinggi. Jadi dengan adanya insentif sebagai motivasi yang mendorong kinerja karyawan menjadi lebih baik lagi, diharapkan dapat meningkatkan pengaruh efektivitas sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan. Hal ini dilakukan untuk memberikan rangsangan atau memotivasi karyawan berusaha meningkatkan produktivitas kerjanya. Insentif akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam suatu organisasi seperti penelitian-penelitian sebelumnya yang melibatkan variabel insentif yaitu pada penelitian (Suryawan & Suaryana, 2018), (Fatmayoni dan

Yadnyana, 2017). Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis dapat dirumuskan sebagai berikut.

H<sub>3</sub>: Insentif memoderasi pengaruh efektivitas sistem informasi akuntansi pada kinerja karyawan.

Motivasi menjadi salah hal penting yang memiliki pengaruh besar bagi organisasi perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang sudah memiliki motivasi akan bertahan pada pekerjaannya dalam jangka waktu yang cukup lama sebagai langkah untuk mencapai tujuan mereka. Motivasi adalah bentuk dorongan baik yang berasal dari dalam diri individu maupun dorongan dari dari luar yang membuat seseorang mau bertindak dan melaksanakan tugas dengan baik (Noviani & Widhiyani, 2018).

Teori TPC (*technology to performance chain*) berpegang bahwa teknologi informasi memiliki dampak yang efektif disertai dengan tingginya motivasi kerja suatu karyawan maka kinerja karyawan tersebut juga akan menjadi lebih baik. Tanpa adanya pemberian dorongan seperti sarana yang memadai dan penghargaan kepada karyawan, maka karyawan akan cenderung tidak bersemangat dalam bekerja terutama dalam menggunakan sistem informasi akuntansi, sehingga seefektif apapun sistem tersebut tidak akan terlalu berpengaruh pada kinerja karyawan (Pariadena & Putra, 2019). Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis dapat dirumuskan sebagai berikut.

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

Dalam teori ekspektansi hal yang memotivasi seseorang untuk bekerja lebih giat dalam pekerjaannya tergantung dari apa yang sedang diinginkan dan dibutuhkan dari hasil pekerjaan yang dilakukan itu (Pariadena & Putra, 2019). Insentif umumnya dilakukan sebagai strategi untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi perusahaan dengan memanfaatkan perilaku pegawai yang mempunyai kecenderungan kemungkinan bekerja tidak optimal (Widhawati & Damayanthi, 2018). Besar kecilnya insentif yang diterima karyawan dapat berpengaruh pada semangat kerja karyawan.

Salah satu upaya dalam meningkatkan kinerja seseorang adalah melalui insentif yang diberikan untuk karyawan yang berhasil melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Permasalahan yang berkaitan dengan insentif, diantaranya insentif diberikan untuk memotivasi kinerja karyawan perusahaan yang sempat turun atau kurang produktif tidak sesuai target perusahaan. Insentif merupakan salah satu cara untuk memotivasi kinerja karyawan perusahaan. Memotivasi karyawan tidak lepas dengan budaya organisasi yang dimiliki oleh perusahaan.

Apabila suatu perusahaan atau organisasi memiliki budaya organisasi yang baik maka perusahaan akan terus memberikan motivasi kepada karyawannya agar dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga tercapainya tujuan organisasi. Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis dapat dirumuskan sebagai berikut.

H<sub>5</sub>: Insentif memoderasi pengaruh budaya organisasi pada kinerja karyawan.

Budaya organisasi yang ada dalam suatu organisasi merupakan sarana dalam membangun sikap dan perilaku anggota organisasi agar dapat mendukung produktivitas kerja serta mampu menghadapi berbagai tantangan yang akan

datang. Teori ekspektansi mengatakan bahwa seseorang akan memutuskan untuk berperilaku atau bertindak dengan cara tertentu karena mereka termotivasi untuk memilih perilaku tertentu daripada perilaku lain karena apa yang mereka harapkan hasil dari perilaku yang dipilih itu. Persoalan yang mendasar bagi perusahaan atau organisasi adalah menciptakan budaya kuat dengan kata lain bagaimana mengubah budaya lemah menjadi budaya kuat yang pada akhirnya akan mampu meningkatkan kinerja karyawan untuk tercapainya tujuan dari perusahaan atau organisasi.

Budaya yang kuat akan berpengaruh positif pada perilaku kerja karena dapat memberikan motivasi yang besar pada karyawan untuk mencapai kinerja yang maksimal (Widhawati & Damayanthi, 2018). Hal tersebut sangat erat kaitannya dengan budaya organisasi yang kuat dalam organisasi tersebut. Memperkuat budaya organisasi pada organisasi akan memberikan motivasi yang besar pada karyawan sehingga dengan kinerja karyawan yang meningkat maka tujuan organisasi akan tercapai. Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis dapat dirumuskan sebagai berikut.

H<sub>6</sub>: Motivasi memoderasi pengaruh budaya organisasi pada kinerja karyawan.

#### METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada Koperasi Pasar Srinadi Klungkung. Sebagai salah satu koperasi terbesar di Provinsi Bali, Koperasi Pasar Srinadi memiliki 13.103 anggota dan 269 karyawan. Perkembangan lembaga keuangan yang pesat memicu persaingan ketat antara koperasi dengan lembaga keuangan lainnya, untuk itu diperlukan sistem informasi akuntansi untuk meningkatkan kinerja karyawan sehingga dapat bersaing dengan lembaga keuangan lainnya. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan sementara variabel bebas dalam penelitian ini adalah efektivitas sistem informasi akuntansi (X<sub>1</sub>) dan budaya organisasi (X<sub>2</sub>) dan variabel moderasi dalam penelitian ini adalah Insentif (X<sub>3</sub>), Motivasi (X<sub>4</sub>).

Indikator model pengukuran efektivitas sistem informasi akuntansi digunakan menurut Delone & Mclean, (2003) meliputi *information quality, system quality, service quality, system use, user satisfaction, net benefits*. Indikator model pengukuran efektivitas sistem informasi akuntansi diadopsi dari penelitian Sugiartini & Dharmadiaksa, (2016); Murni & Juliarsa (2018) yaitu *involvement* (keterlibatan), *consistency* (konsistensi), *adaptability* (adaptabilitas), *mission* (misi). Indikator model pengukuran efektivitas sistem informasi akuntansi menurut Sefianti (2020); Widhawati & Damayanthi (2018), yaitu penghargaan atas prestasi yang dicapai, insentif berupa uang tunai atau sertifikat, insentif yang diberikan sudah adil, insentif yang diterima sudah memenuhi kebutuhan karyawan, insentif yang diterima sudah sesuai dengan beban kerja, insentif yang diterima dapat memicu kinerja. Model pengukuran motivasi menggunakan 5 pengukuran Sefianti, (2020) adalah rasa aman dan nyaman dalam bekerja, penghargaan, kelengkapan inventaris kantor, semangat kerja, inisiatif dan kreatif. Indikator model pengukuran efektivitas sistem informasi akuntansi diadopsi dari penelitian Murni & Juliarsa (2018); Veriana & Budiarta (2016), meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja, ketepatan waktu, pengawasan supervisor, efektivitas biaya, pengaruh rekan kerja.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Koperasi Pasar Srinadi Klungkung yang terlibat langsung dengan sistem informasi akuntansi yang berjumlah 69 karyawan. Sampel yang dipilih hanya yang terlibat dengan sistem informasi akuntansi dengan masa kerja minimal 1 tahun yaitu berjumlah 45 partisipan yang menjadi responden dalam pengisian kuesioner. Kriteria pemilihan sampel dalam penelitian adalah ketua, bendahara, manajer umum, manajer unit, kabag administrasi, kabag dana/keuangan, kabag pinjaman, kabag penjualan, kabag produksi, kabag pembelian, kabag gudang, dan kasir yang telah menduduki jabatan minimal 1 tahun, kriteria lama jabatan minimal 1 tahun digunakan karena apabila sudah menjabat minimal 1 tahun, maka dapat dikatakan sudah berpartisipasi pada sistem informasi akuntansi. Peneliti menggunakan metode pengumpulan data berupa kuesioner. Kuisisioner merupakan Teknik pengumpulan data dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2017).

Teknik analisis data yang dipergunakan untuk pemecahan masalah dalam penelitian ini adalah teknik regresi moderasi. Model regresi moderasi ditunjukkan oleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \beta_5 X_1 X_3 + \beta_6 X_1 X_4 + \beta_7 X_2 X_3 + \beta_8 X_2 X_4 + \varepsilon \dots\dots\dots(1)$$

Keterangan:

- Y = Kinerja Karyawan
- X<sub>1</sub> = Efektivitas sistem informasi akuntansi
- X<sub>2</sub> = Budaya Organisasi
- X<sub>3</sub> = Insentif
- X<sub>4</sub> = Motivasi
- X<sub>1</sub>X<sub>3</sub> = Interaksi antara efektivitas sistem informasi akuntansi dengan insentif
- X<sub>1</sub>X<sub>4</sub> = Interaksi antara efektivitas sistem informasi akuntansi dengan motivasi
- X<sub>2</sub>X<sub>3</sub> = Interaksi antara budaya organisasi dengan insentif
- X<sub>2</sub>X<sub>4</sub> = Interaksi antara budaya organisasi dengan motivasi
- α = Konstanta
- β<sub>1</sub>-β<sub>8</sub> = Koefisien regresi
- ε = Error

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Total kuesioner yang disebar sebanyak 45 kuesioner. Dari 45 kuesioner yang disebar kepada responden, kuesioner yang kembali sebanyak 40 kuesioner. Kuesioner yang tidak kembali sebanyak 5 kuesioner dikarenakan kesibukan karyawan. Berdasarkan kondisi tersebut hanya 40 kuesioner (88,9%) yang masuk dalam kriteria sampel untuk dapat diproses lebih lanjut.

Karakteristik responden yang disajikan dalam Tabel 1. menunjukkan bahwa, jumlah responden perempuan lebih dominan daripada laki-laki. Proporsi responden dengan umur antara 17 sampai dengan 26 tahun sebanyak 16 orang dengan persentase sebesar 40 persen, 27 sampai dengan 36 tahun sebanyak 6 orang dengan persentase sebesar 15 persen, 37 sampai dengan 46 tahun sebanyak 15 orang dengan persentase sebesar 37,5 persen dan lebih dari 47 tahun sebanyak 3 orang dengan persentase sebesar 3,7 persen.

**Tabel 1. Distribusi Karakteristik Responden pada Koperasi Pasar Srinadi Klungkung**

Kriteria	Jumlah Responden (orang)	Persentase (%)
<b>Jenis Kelamin</b>		
a. Laki-laki	3	7,50
b. Perempuan	37	92,50
Total	40	100,00
<b>Umur</b>		
a. 17-26 tahun	16	40,00
b. 27-36 tahun	6	15,00
c. 37-46 tahun	15	37,50
d. $\geq$ 47 tahun	3	7,50
Total	40	100,00
<b>Pendidikan Terakhir</b>		
a. SMA sederajat	5	12,50
b. Diploma	6	15,00
c. Sarjana	24	60,00
d. Magister	5	12,50
Total	40	100,00
<b>Masa Kerja</b>		
a. 1-5 tahun	13	32,50
b. 5-10 tahun	19	47,50
c. $\geq$ 11 tahun	8	20,00
Total	40	100,00

Sumber: Data Penelitian, 2022

Pada 1. dapat dilihat bahwa pendidikan terakhir yang dimiliki oleh responden didominasi oleh tingkat pendidikan Sarjana (S1) yaitu sebanyak 24 orang dengan persentase 60 persen, Kriteria lama bekerja dapat menunjukkan pengalaman yang telah dimiliki responden dalam bekerja pada Koperasi Pasar Srinadi Klungkung. Responden yang telah bekerja kurang dari 5 tahun sebanyak 13 orang dengan persentase 32,5 persen, 5 sampai dengan 10 tahun sebanyak 19 orang dengan persentase 47,5 persen dan yang telah bekerja lebih dari 11 tahun sebanyak 8 orang dengan persentase 20 persen. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden telah bekerja 5 sampai 10 tahun.

Uji validitas dan uji reliabilitas adalah uji yang dapat dilakukan sebelum data dianalisis lebih lanjut. Kedua uji ini dilakukan dengan tujuan untuk meyakinkan bahwa item-item instrumen penelitian dapat dikatakan valid dan reliabel. Hasil uji validitas dan reliabilitas dapat dilihat pada Tabel 2.

Hasil uji validitas pada Tabel 3. menunjukkan bahwa seluruh instrumen penelitian yang digunakan untuk mengukur variabel efektivitas sistem informasi akuntansi ( $X_1$ ), budaya organisasi ( $X_2$ ), insentif ( $X_3$ ), motivasi ( $X_4$ ), dan kinerja karyawan ( $Y$ ) memiliki nilai koefisien korelasi dengan skor total seluruh item pernyataan lebih besar dari 0,30 dengan signifikansi kurang dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa butir-butir pernyataan dalam instrumen penelitian tersebut valid dan layak digunakan sebagai instrument penelitian.

**Tabel 2. Rekapitulasi Hasil Uji Validitas**

Variabel	Indikator	Koefisien Korelasi	Sig. (2-tailed)	Keterangan	Cronbach's Alpha	Keterangan
Efektivitas SIA (X <sub>1</sub> )	X <sub>1.1</sub>	0,465	0,002	Valid	0,739	Reliabel
	X <sub>1.2</sub>	0,669	0,000	Valid		
	X <sub>1.3</sub>	0,745	0,000	Valid		
	X <sub>1.4</sub>	0,529	0,000	Valid		
	X <sub>1.5</sub>	0,584	0,000	Valid		
	X <sub>1.6</sub>	0,472	0,002	Valid		
	X <sub>1.7</sub>	0,362	0,022	Valid		
	X <sub>1.8</sub>	0,489	0,001	Valid		
	X <sub>1.9</sub>	0,672	0,000	Valid		
	X <sub>1.10</sub>	0,795	0,000	Valid		
Budaya organisasi (X <sub>2</sub> )	X <sub>2.1</sub>	0,775	0,000	Valid	0,745	Reliabel
	X <sub>2.2</sub>	0,658	0,000	Valid		
	X <sub>2.3</sub>	0,477	0,002	Valid		
	X <sub>2.4</sub>	0,576	0,000	Valid		
	X <sub>2.5</sub>	0,767	0,000	Valid		
	X <sub>2.6</sub>	0,592	0,000	Valid		
	X <sub>2.7</sub>	0,568	0,000	Valid		
	X <sub>2.8</sub>	0,426	0,006	Valid		
	X <sub>2.9</sub>	0,495	0,001	Valid		
	X <sub>3.1</sub>	0,811	0,000	Valid		
Insentif (X <sub>3</sub> )	X <sub>3.2</sub>	0,798	0,000	Valid	0,758	Reliabel
	X <sub>3.3</sub>	0,807	0,000	Valid		
	X <sub>3.4</sub>	0,521	0,001	Valid		
	X <sub>3.5</sub>	0,350	0,027	Valid		
	X <sub>3.6</sub>	0,580	0,000	Valid		
	X <sub>4.1</sub>	0,777	0,000	Valid		
Motivasi (X <sub>4</sub> )	X <sub>4.2</sub>	0,839	0,000	Valid	0,754	Reliabel
	X <sub>4.3</sub>	0,652	0,000	Valid		
	X <sub>4.4</sub>	0,740	0,000	Valid		
	X <sub>4.5</sub>	0,530	0,000	Valid		
	X <sub>4.6</sub>	0,716	0,000	Valid		
	X <sub>4.7</sub>	0,750	0,000	Valid		
	X <sub>4.8</sub>	0,334	0,035	Valid		
	X <sub>4.9</sub>	0,315	0,048	Valid		
	X <sub>4.10</sub>	0,526	0,000	Valid		
	Kinerja karyawan (Y)	Y <sub>1</sub>	0,336	0,034		
Y <sub>2</sub>		0,692	0,000	Valid		
Y <sub>3</sub>		0,612	0,000	Valid		
Y <sub>4</sub>		0,789	0,000	Valid		
Y <sub>5</sub>		0,568	0,000	Valid		
Y <sub>6</sub>		0,793	0,000	Valid		

Sumber: Data Penelitian, 2022

Berdasarkan Tabel 2. juga dapat dilihat bahwa seluruh instrumen penelitian memiliki koefisien *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,60. Jadi dapat dinyatakan bahwa seluruh variabel telah memenuhi syarat reliabilitas atau kehandalan sehingga dapat digunakan untuk melakukan penelitian.

Analisis statistik deskriptif digunakan untuk memberikan informasi dari suatu data yang dilihat dari jumlah sampel, nilai minimum, nilai maksimum, nilai rata-rata, dan standar deviasi dari masing-masing variabel penelitian. Hasil statistik deskriptif pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 3.

**Tabel 3. Hasil Uji Deskriptif Variabel Penelitian**

Variabel	Jumlah Sampel	Terendah	Tertinggi	Rata-Rata	Simpangan Baku
Efektivitas SIA ( $X_1$ )	40	21	38	31,500	3,876
Budaya Organisasi ( $X_2$ )	40	21	35	28,920	3,626
Insentif ( $X_3$ )	40	13	24	18,070	2,929
Motivasi ( $X_4$ )	40	22	40	31,920	4,287
Kinerja Karyawan ( $Y$ )	40	14	24	19,100	2,468

Sumber: Data Penelitian, 2022

Berdasarkan hasil pengujian analisis statistik deskriptif pada Tabel 3. menunjukkan bahwa variabel efektivitas sistem informasi akuntansi memiliki nilai minimum sebesar 21 dan nilai maksimum sebesar 38 dengan nilai rata-rata sebesar 31,50. Standar deviasi pada variabel efektivitas sistem informasi akuntansi adalah sebesar 3,876. Hal ini menunjukkan bahwa standar penyimpangan data terhadap nilai rata-ratanya 3,876. Variabel budaya organisasi memiliki nilai minimum sebesar 21 dan nilai maksimum sebesar 35 dengan nilai rata-rata sebesar 28,92. Standar deviasi pada variabel efektivitas sistem informasi akuntansi adalah sebesar 3,626. Hal ini menunjukkan bahwa standar penyimpangan data terhadap nilai rata-ratanya 3,626. Variabel insentif memiliki nilai minimum sebesar 13 dan nilai maksimum sebesar 24 dengan nilai rata-rata sebesar 18,07. Standar deviasi pada variabel efektivitas sistem informasi akuntansi adalah sebesar 2,929. Hal ini menunjukkan bahwa standar penyimpangan data terhadap nilai rata-ratanya 2,929. Variabel motivasi memiliki nilai minimum sebesar 22 dan nilai maksimum sebesar 40 dengan nilai rata-rata sebesar 31,92. Standar deviasi pada variabel efektivitas sistem informasi akuntansi adalah sebesar 4,287. Hal ini menunjukkan bahwa standar penyimpangan data terhadap nilai rata-ratanya 4,287. Variabel kinerja karyawan memiliki nilai minimum sebesar 14 dan nilai maksimum sebesar 24 dengan nilai rata-rata sebesar 19,10. Standar deviasi pada variabel efektivitas sistem informasi akuntansi adalah sebesar 2,468. Hal ini menunjukkan bahwa standar penyimpangan data terhadap nilai rata-ratanya 2,468.

Model regresi dikatakan baik apabila telah memenuhi uji asumsi klasik, meliputi uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinearitas. Hasil dari uji asumsi klasik yang diolah dengan bantuan *software* SPSS 18.0 disajikan Tabel 4.

Tabel 4. menunjukkan bahwa nilai *Kolmogorov Sminarnov* (K-S) sebesar 0,661 sedangkan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,775. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa model persamaan regresi tersebut berdistribusi normal karena nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* 0,775 lebih besar dari nilai *alpha* 0,05.

**Tabel 4. Uji Asumsi Klasik**

Variabel	Heteroskedastisitas		Normalitas		Multikolinearitas	
	B	Sig.	Kolmogorov-Smirnov Z	Asymp. Sig. (2-tailed)	Tolerance	VIF
(Constant)	0,816	0,214				
Efektivitas SIA (X <sub>1</sub> )	-0,009	0,738			0,562	1,781
Budaya Organisasi (X <sub>2</sub> )	-0,045	0,363			0,519	1,928
Insentif (X <sub>3</sub> )	0,057	0,265	0,661	0,775	0,46	2,174
Motivasi (X <sub>4</sub> )	-0,03	0,265			0,537	1,863
X <sub>1</sub> .X <sub>3</sub>	0,001	0,699				
X <sub>2</sub> .X <sub>3</sub>	0,001	0,713				
X <sub>1</sub> .X <sub>4</sub>	0	0,607				
X <sub>2</sub> .X <sub>4</sub>	-0,001	0,367				

Sumber: Data Penelitian, 2022

Hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan nilai signifikansi dari variabel efektivitas sistem informasi akuntansi sebesar 0,738, budaya organisasi sebesar 0,363, insentif sebesar 0,625, motivasi sebesar 0,625, variabel interaksi efektivitas sistem informasi akuntansi dan insentif sebesar 0,699, variabel interaksi budaya organisasi dan insentif sebesar 0,713, variabel interaksi efektivitas sistem informasi akuntansi dan motivasi sebesar 0,607, variabel interaksi budaya organisasi dan motivasi sebesar 0,367. Nilai tersebut lebih besar dari 0,05 yang berarti tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap *absolute residual*. Dengan demikian, model tersebut bebas dari gejala heteroskedastisitas.

Berdasarkan Tabel 4. dapat dilihat bahwa nilai *tolerance* pada masing-masing variabel bernilai diatas 0,1 (10%) dan nilai VIF lebih kecil dari 10, sehingga dijelaskan bahwa regresi pada model tersebut tidak terjadi multikolinearitas.

**Tabel 5 Hasil Uji Moderated Regression Analysis**

Variabel	Nilai Beta	Simpangan Baku	t	Sig.	Simpulan
(Constant)	-3,944	1,092	-3,612	0,001	Terdukung
Efektivitas SIA (X <sub>1</sub> )	0,114	0,044	2,605	0,014	Terdukung
Budaya Organisasi (X <sub>2</sub> )	0,221	0,083	2,674	0,012	Terdukung
Insentif (X <sub>3</sub> )	0,630	0,085	7,429	0,000	Terdukung
Motivasi (X <sub>4</sub> )	0,186	0,045	4,165	0,000	Terdukung
X <sub>1</sub> .X <sub>3</sub>	0,010	0,003	3,056	0,005	Terdukung
X <sub>2</sub> .X <sub>3</sub>	0,012	0,004	3,465	0,002	Terdukung
X <sub>1</sub> .X <sub>4</sub>	0,004	0,001	2,633	0,013	Terdukung
X <sub>2</sub> .X <sub>4</sub>	0,008	0,003	3,008	0,005	Terdukung
R Square	0,997				
Adjusted R Square	0,997				
F	1.511,98				
Sig. F	0,000				

Sumber: Data Penelitian, 2022

Pengujian data dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi moderasi (*Moderated Regression Analysis*) yang diperoleh hasil yang ditunjukkan pada Tabel 5. Berdasarkan Tabel 5. dapat dilihat nilai *Adjusted R<sup>2</sup>* adalah 0,997 bahwa variasi variabel independen mampu menjelaskan 99,7% variasi variabel dependen yang disebabkan oleh variabel moderasi dan sisanya sebesar 0,3% disebabkan oleh faktor-faktor lain. Berdasarkan Tabel 5. dapat dilihat bahwa nilai Sig.F sebesar 0,000 lebih kecil daripada 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa efektivitas sistem informasi akuntansi, budaya organisasi, insentif, dan motivasi mampu menjelaskan kinerja karyawan.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa pengaruh efektivitas sistem informasi akuntansi pada kinerja karyawan diperoleh nilai signifikansi signifikansi sebesar 0,014 dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,114. Hasil ini mempunyai arti bahwa semakin efektif sistem informasi akuntansi yang dimiliki Koperasi Pasar Srinadi Klungkung maka akan semakin baik pula kinerja dari karyawan tersebut. Sistem informasi akuntansi yang efektif dapat memudahkan dan mempercepat penyelesaian tugas yang dilakukan setiap karyawan. Penggunaan sistem informasi akuntansi dengan baik maka akan memberikan manfaat bagi karyawan koperasi pasar srinadi klungkung dalam meningkatkan kinerjanya. Penelitian ini didukung oleh teori teori TPC (*Technology to Performance Chain*). Teori TPC menjelaskan bahwa sebuah teknologi akan berdampak terhadap kinerja sesuai dengan kemampuan individu pemakai teknologi tersebut. Sebuah sistem informasi akuntansi harus digunakan dan sesuai dengan tugas seseorang dan didukung oleh teknologi yang baik sehingga sistem informasi akuntansi dapat berjalan secara efektif dan mampu mendapatkan kinerja yang baik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ariputra & Suaryana, (2018) menyimpulkan bahwa efektivitas penerapan SIA berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan penelitian tersebut Prariadena & Putra, (2019), dan Pawitri & Latrini, (2019) menyatakan bahwa adanya pengaruh positif dari efektivitas sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa pengaruh budaya organisasi pada kinerja karyawan diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,012 dengan nilai koefisien regresi positif sebesar 0,221. Hasil ini mempunyai arti bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan. Teori *stewardship* menjelaskan bahwa bekerja secara kolektif akan menciptakan suatu nilai kekeluargaan dimana nilai tersebut berperan penting dalam mengoperasikan organisasi. Budaya organisasi yang kuat berkaitan dengan kinerja karyawan yang unggul, karena budaya organisasi yang kuat menciptakan suatu tingkat motivasi karyawan yang mendorong anggota organisasi untuk berkomitmen dalam memajukan organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Hutomo et al., (2015), Veriana & Budiarta, (2016), dan Sefianti, (2020) yang menunjukkan hasil yang sama bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan penelitian tersebut Dwitrayani et al., (2017), dan Pratami & Damayanthi, (2018) menyatakan bahwa adanya pengaruh positif dari budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa insentif memoderasi pengaruh efektivitas sistem informasi akuntansi pada kinerja karyawan diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,014 dengan nilai koefisien regresi positif sebesar 0,114. Hasil ini menerima hipotesis 3 ( $H_3$ ) dan menyatakan bahwa insentif memperkuat pengaruh efektivitas sistem informasi akuntansi pada kinerja karyawan, dengan kata lain besar kecilnya insentif yang diterima karyawan dapat berpengaruh pada kinerja karyawan.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa motivasi memoderasi pengaruh efektivitas sistem informasi akuntansi pada kinerja karyawan diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,012 dengan nilai koefisien regresi positif sebesar 0,114. Hal ini mengindikasikan semakin tinggi motivasi karyawan maka akan meningkatkan efektivitas sistem informasi akuntansi sehingga kinerja karyawan akan meningkat.

Teori TPC (*technology to performance chain*) berpegang bahwa teknologi informasi memiliki dampak yang efektif disertai dengan tingginya motivasi kerja suatu karyawan maka kinerja karyawan tersebut juga akan menjadi lebih baik. Ketika pemakai sistem informasi akuntansi yang efektif memiliki semangat dan dorongan kerja yang tinggi dalam bekerja maka kinerja karyawan dapat dinilai baik sehingga dapat terpenuhinya tujuan suatu perusahaan.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa insentif memoderasi pengaruh budaya organisasi pada kinerja karyawan diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,012 dengan nilai koefisien regresi positif sebesar 0,221. Nilai Signifikansi variabel moderasi ( $\beta_3$ ) insentif sebesar 0,000 (*significant*) dan nilai signifikan variabel interaksi antara budaya organisasi dan insentif ( $\beta_7$ ) signifikan sebesar 0,013. Hasil ini menerima hipotesis 5 ( $H_5$ ) dan menyatakan bahwa insentif memperkuat pengaruh budaya organisasi pada kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan semakin tinggi insentif yang diberikan dengan budaya organisasi yang baik maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

Dalam teori ekspektansi hal yang memotivasi seseorang untuk bekerja lebih giat dalam pekerjaannya tergantung dari apa yang sedang diinginkan dan dibutuhkan dari hasil pekerjaan yang dilakukan itu (Prariadena & Putra, 2019). Salah satu upaya dalam meningkatkan kinerja seseorang adalah melalui insentif yang diberikan untuk karyawan yang berhasil melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Permasalahan yang berkaitan dengan insentif, diantaranya insentif diberikan untuk memotivasi kinerja karyawan perusahaan yang sempat turun atau kurang produktif tidak sesuai target perusahaan. Budaya organisasi yang baik disertai dengan adanya insentif akan meningkatkan kinerja karyawan. Ketika budaya organisasi yang baik dan adanya insentif dalam bekerja maka dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga dapat terpenuhinya tujuan suatu perusahaan. Sebaliknya, apabila suatu perusahaan tidak memiliki budaya organisasi dan insentif yang baik maka kinerja karyawan akan menjadi tidak optimal.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa motivasi memoderasi pengaruh budaya organisasi pada kinerja karyawan diperoleh nilai signifikansi sebesar nilai signifikansi sebesar 0,012 dengan nilai koefisien regresi positif sebesar 0,221. Nilai Signifikansi variabel moderasi ( $\beta_4$ ) motivasi sebesar 0,000 (*significant*) dan nilai signifikan variabel interaksi antara budaya organisasi dan motivasi ( $\beta_8$ ) signifikan sebesar 0,005. Hasil ini menerima hipotesis 6 ( $H_6$ ) dan menyatakan bahwa motivasi

memperkuat pengaruh budaya organisasi pada kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan semakin tinggi motivasi yang diberikan dengan budaya organisasi yang baik maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

Teori ekspektansi mengatakan bahwa seseorang akan memutuskan untuk berperilaku atau bertindak dengan cara tertentu karena mereka termotivasi untuk memilih perilaku tertentu daripada perilaku lain karena apa yang mereka harapkan hasil dari perilaku yang dipilih itu. Hal tersebut sangat erat kaitannya dengan budaya organisasi yang kuat dalam organisasi tersebut. Memperkuat budaya organisasi pada organisasi akan memberikan motivasi yang besar pada karyawan sehingga dengan kinerja karyawan yang meningkat maka tujuan organisasi akan tercapai. Budaya organisasi yang baik disertai dengan motivasi yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan. Ketika budaya organisasi yang baik dan motivasi tinggi dalam bekerja maka dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga dapat terpenuhinya tujuan suatu perusahaan. Sebaliknya, apabila suatu perusahaan tidak memiliki budaya organisasi dan motivasi tinggi maka kinerja karyawan akan menjadi tidak optimal.

#### **SIMPULAN**

Efektivitas sistem informasi akuntansi berpengaruh positif pada kinerja karyawan di Koperasi Pasar Srinadi Klungkung. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi efektivitas sistem informasi akuntansi, maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan. Budaya organisasi berpengaruh positif pada kinerja karyawan di Koperasi Pasar Srinadi Klungkung. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi budaya organisasi, maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan. Insentif dan motivasi memperkuat pengaruh efektivitas sistem informasi akuntansi pada kinerja karyawan di Koperasi Pasar Srinadi Klungkung. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi insentif dan motivasi yang diberikan maka akan meningkatkan pengaruh efektivitas sistem informasi akuntansi pada kinerja karyawan. Insentif dan motivasi juga memperkuat pengaruh budaya organisasi pada kinerja karyawan di Koperasi Pasar Srinadi Klungkung. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi insentif dan motivasi yang diberikan maka akan meningkatkan pengaruh budaya organisasi pada kinerja karyawan.

Bagi penelitian selanjutnya, disarankan untuk menggunakan variabel moderasi lainnya serta diharapkan dapat memperluas ruang lingkup wilayah penelitian tidak hanya pada lingkup daerah tertentu atau instansi tertentu saja, melainkan mencakup lingkup daerah yang lebih luas serta pada instansi yang berbeda, sehingga dapat mewakili populasi dengan jumlah yang lebih besar.

#### **REFERENSI**

- Akanfe, K. (2014). Managing Risk through Accounting Information System for Effective Organization (A Case Study of Some Selected Construction Companies in Ibadan, Nigeria). *Global Journal of Contemporary Research in Accounting, Auditing and Business Ethics (GJCRA) An Online International Research Journal*.
- Ali, A., Abrar, M., & Haider, J. (2012). Impact of Motivation on the working performance of employees-A case study of Pakistan. *Global Advanced Research Journal of Management and Business Studies*.

- Ariputra, I. W. K., & Suaryana, I. G. N. A. (2018). Budaya Organisasi Memoderasi Pengaruh Efektivitas Penerapan Sia dan Kesesuaian Tugas Dengan TI Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Akuntansi*, 22, 216-244. <https://doi.org/10.24843/EJA.2018.v22.i01.p09>
- Arma Bintang, D. A. A., & Dharmadiaksa, I. B. (2018). Pengaruh Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi pada Kinerja Individual dengan Budaya Organisasi sebagai Pemoderasi. *E-Jurnal Akuntansi*. <https://doi.org/10.24843/eja.2018.v25.i03.p25>
- Belawa, P. D., & Pande Dwiana Putra, I. M. (2018). Pengaruh Intensif, Tingkat Pendidikan, Pelatihan Dan Pengalaman Kerja Pada Kinerja Individu Pengguna Sistem Informasi Akuntansi. *E-Jurnal Akuntansi*. <https://doi.org/10.24843/eja.2018.v22.i01.p25>
- Brian K. Williams, S. C. (2010). Using information technology: a practical introduction to computers & communications. In *Using information technology: a practical introduction to computers & communications*.
- 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*. <https://doi.org/10.5430/ijba.v2n4p166>
- Delone, W. H., & Mclean, E. R. (2003). The DeLone and McLean Model of Information Systems Success: A Ten-Year Update. *Journal of Management Information Systems*, 19(4), 9-30. <http://eli.johogo.com/Class/p7.pdf>
- Dwitrayani, M. C., Widanaputra, A. A. G. P., & Putri Dwija, I. G. A. M. A. (2017). Pengaruh Kecanggihan Teknologi Informasi, Partisipasi Manajemen, Budaya Organisasi Dan Kepuasan Pengguna Pada Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi Bank Perkreditan Rakyat di Kabupaten Badung. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*.
- Gardner, R. L. (1999). Benchmarking organizational culture: Organization culture as a primary factor in safety performance. *Professional Safety*.
- Gede, I. D., Raditya, N., Luh, N., & Widhiyani, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Dukungan Manajemen Puncak, dan Pemanfaatan Teknologi Informasi pada Kinerja Sistem Informasi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia email : dewa.raditya18@gmail.com / Telp : 08776. 24, 845-870.
- Ghasemi, M., Shafeiepour, V., Aslani, M., & Barvayeh, E. (2011). The impact of information technology (it) on modern accounting systems. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2011.11.023>
- Grande, E. U., Estébanez, R. P., & Colomina, C. M. (2011). The impact of accounting information systems (AIS) on performance measures: Empirical evidence in spanish SMEs. *International Journal of Digital Accounting Research*. [https://doi.org/10.4192/1577-8517-v11\\_2](https://doi.org/10.4192/1577-8517-v11_2)
- Hutomo, M., Setiawan, R., Bisnis, P. M., Manajemen, P. S., Petra, U. K., & Siwalankerto, J. (2015). Kinerja Karyawan Pada Pt Lestari Purnama Perkasa. *Ekonomi*.
- Kouser, R., Awan, A., Gul-e-Rana, & Shahzad, F. A. (2011). Firm size, leverage and profitability: Overriding impact of Accounting Information System. *Business & Management Review*.

- Made, N., & Pawitri, S. (2019). *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana Pengaruh Efektivitas Penggunaan SIA , Pelatihan SIA , dan LOC Internal Fakultas EkonomidanBisnisUniversitasUdayana ( Unud )*, Bali , Indonesia PENDAHULUAN Perkembangan globalisasi yang terjadi hampir di seluruh belaha. 27, 2100–2128.
- Murni, N. N. N. S., & Juliarsa, G. (2018). Pengaruh Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi pad Kinerja Karyawan dengan Budaya Organisasi sebagai Variabel Mediasi. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 24(1), 715–740.
- Nayaka, A. A. B. S. (2019). Kepuasan Kerja dan Integritas sebagai Pemoderasi Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi pada Kinerja Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana ( Unud ), Bali , Indonesia PENDAHULUAN Dewasa ini p. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 26, 454–483.
- Noviani, N. L. K. S., & Widhiyani, N. L. S. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional, Motivasi dan Pelatihan pada Kinerja Karyawan di Koperasi Pasar Srinadi Klungkung. *E-Jurnal Akuntansi*, 25, 2212. <https://doi.org/10.24843/eja.2018.v25.i03.p22>
- Novita, H. (2011). *Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Dwi Daya Sentra Perkasa (Persero)* [Universitas Komputer Indonesia]. [https://elib.unikom.ac.id/files/disk1/490/jbptunikompp-gdl-helenanovi-24489-8-unikom\\_h-r.pdf](https://elib.unikom.ac.id/files/disk1/490/jbptunikompp-gdl-helenanovi-24489-8-unikom_h-r.pdf)
- Pawitri, N. M. S., & Yenni Latrini, M. (2019). Pengaruh Efektivitas Penggunaan SIA, Pelatihan SIA, dan LOC Internal Pada Kinerja Karyawan LPD Kota Denpasar. *E-Jurnal Akuntansi*. <https://doi.org/10.24843/eja.2019.v27.i03.p17>
- Priadi, 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*. <https://doi.org/10.24843/eja.2019.v27.i03.p27>
- Pratami, L. A. R., & Damayanthi, I. G. A. E. (2018). Budaya Organisasi Memediasi Kualitas Penerapan Sistem Informasi Akuntansi dan Kepercayaan Teknologi Informasi Pada Kinerja Karyawan. *EJurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 22(2), 1032–1058.
- Romney, M. B., & Steinbart, P. J. (2015). Sistem Informasi Akuntansi Menurut Romney dan Steinbart (2015;10). In *Sistem Informasi Akuntansi*.
- Saira, K., Zariyawati, M. A., & Annuar, M. N. (2010). Information System and Firms' Performance: The Case of Malaysian Small Medium Enterprises. *International Business Research*. <https://doi.org/10.5539/ibr.v3n4p28>
- Sefianti, T. (2020). Pengaruh Efektivitas SIA Pada Kinerja Karyawan Dengan Budaya Kerja, Insentif Dan Motivasi Kerja Sebagai Pemoderasi Pada Perusahaan Dagang Di Kota Subang. *Prisma (Platform Riset Mahasiswa Akuntansi)*, 1(1), 70–78.
- Shagari, S. L., Abdullah, A., & Saat, R. M. (2017). Accounting information systems effectiveness: Evidence from the Nigerian banking sector. *Interdisciplinary Journal of Information, Knowledge, and Management*. <https://doi.org/10.28945/3891>
- Soudani, S. N. (2012). The Usefulness of an Accounting Information System for Effective Organizational Performance. *International Journal of Economics and*

- Finance*. <https://doi.org/10.5539/ijef.v4n5p136>
- Sugiantini, 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), 867-1894. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/Akuntansi/article/view/15401>
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: PT Alfabet. In Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: PT Alfabet*. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Suryawan, K. I., & Suaryana, I. G. N. A. (2018). Pengaruh Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Individual Dengan Insentif Sebagai Variabel Pemoderasi Pada LPD. *E-Jurnal Akuntansi*. <https://doi.org/10.24843/eja.2018.v23.i02.p03>
- Veriana, P., & Budiarta, I. (2016). Pengaruh Efektivitas Penerapan Sistem Informasi Akuntansi, Budaya Organisasi Dan Kesesuaian Tugas Pada Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Akuntansi*.
- Widhawati, A., & Damayanthi, I. G. A. E. (2018). Pengaruh Efektivitas Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi, Budaya Kerja, dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Akuntansi*, 24, 1301. <https://doi.org/10.24843/eja.2018.v24.i02.p18>