



PENGARUH EFEKTIVITAS PENERAPAN SIA, INSENTIF, DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PLN (PERSERO) RAYON KUTA

Firda Ananda¹ I Dewa Nyoman Badera²

Article history:

Submitted: 12 Februari 2022

Revised: 14 Maret 2022

Accepted: 4 April 2022

Keywords:

Accounting Information

System Effectiveness ;

Incentives ;

Motivation ;

Employee Performance ;

Abstract

The company's performance is certainly based on the good performance of employees, such as the use of the accounting information system implemented by the company. If implemented effectively, of course, it can improve employee performance towards the company. However, a case occurred in the employees of PT. PLN, which experienced a drastic drop in performance, was caused by a plan to cut salaries. The decrease in performance is certainly influenced by a lack of motivation at work. This study aims to provide empirical evidence related to the effect of the effectiveness of the application of accounting information systems, incentives, and work motivation on employee performance. This study uses a qualitative method, by distributing questionnaires to employees. The population in this study are all employees of PT. PLN (PERSERO) Rayon Kuta, with a sample of 39. The method of determining the sample used was purposive sampling technique. This study was tested by multiple linear regression analysis. The results of this study indicate that theoretically, 1) the effectiveness of the application of accounting information systems has a significant effect on employee performance. 2) incentives have no significant effect on employee performance, and 3) work motivation has no significant effect on employee performance.

Kata Kunci:

Efektivitas Penerapan SIA ;

Insentif ;

Motivasi Kerja ;

Kinerja Karyawan ;

Abstrak

Kinerja perusahaan tentunya didasari oleh baiknya kinerja karyawan, seperti pemanfaatan adanya sistem informasi akuntansi yang diterapkan oleh perusahaan. Apabila diterapkan dengan efektif maka tentu saja dapat meningkatkan kinerja karyawan terhadap perusahaan. Namun terjadi kasus pada karyawan PT. PLN yang mengalami kinerja anjlok drastis, yang diakibatkan oleh adanya rencana potong gaji. Penurunan kinerja tersebut tentunya dipengaruhi oleh kurangnya motivasi dalam bekerja. Penelitian ini bertujuan untuk menunjukkan bukti empiris terkait pengaruh efektivitas penerapan sistem informasi akuntansi, insentif, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif, dengan penyebaran kuesioner kepada karyawan. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan PT. PLN (PERSERO) Rayon Kuta, dengan sampel berjumlah 39. Metode penentuan sampel yang digunakan yaitu Teknik *purposive sampling*. Penelitian ini diuji dengan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara teoritis, 1) efektivitas penerapan sistem informasi akuntansi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 2) insentif tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan 3) motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Koresponding:

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Udayana, Bali,

Indonesia

Email: firda.ananda12@yahoo.com

PENDAHULUAN

Teknologi yang kini berkembang begitu pesat, membuat kelangsungan hidup perusahaan sangat ditentukan oleh kemampuannya dalam bersaing antar perusahaan lainnya. Terdapat beberapa hal yang memiliki peranan penting dalam perusahaan yang dapat membuat perusahaan tersebut dapat bersaing yaitu perihal sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan tersebut. Sumber daya manusia yang dimaksud dalam perusahaan yakni karyawan itu sendiri. Karyawan selaku subjek yang dapat mengoperasikan suatu teknologi sistem informasi, oleh karena itu potensi karyawan terhadap kinerjanya mampu membuat perusahaan dapat bersaing dengan perusahaan lain, serta dihasilkannya kinerja perusahaan yang maksimal untuk mencapai tujuan dari perusahaan tersebut (Arisman & Fuadah, 2017). Suatu kinerja karyawan dapat dilihat dari hasil maupun dalam bagaimana saat menyelesaikan pekerjaan berdasarkan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan tersebut (Dwipayana & Suputra, 2021).

Terdapat beberapa aspek yang dapat memacu peningkatan kinerja karyawan yang akan berpengaruh pada peningkatan kualitas serta kemajuan perusahaan, yaitu salah satunya terkait diterapkannya sistem informasi akuntansi di perusahaan. Penerapan sistem informasi akuntansi juga dapat membuat perusahaan ikut bersaing dimasa perkembangan teknologi saat ini, dengan strategi perubahan melalui penerapan sistem informasi pada perusahaan dapat mempermudah dalam berbagai hal di perusahaan untuk mencapai tujuannya (Fauziah, 2018). Dengan teori – teori yang telah dikemukakan oleh peneliti sebelumnya didasari dengan adanya teori terkait penggunaan teknologi komputer, yaitu *Technology Acceptance Model (TAM)*, untuk melakukan analisis serta mengkaji faktor – faktor yang berpengaruh terhadap penerimaan penggunaan komputer. Keterkaitan teori tersebut terletak pada kinerja karyawan yang didapat dipengaruhi oleh adanya penerapan sistem informasi akuntansi di perusahaan. Dalam efektivitas penerapan sistem informasi akuntansi bergantung pada bagaimana pemanfaatan sistem tersebut oleh pemakai sistem yang dalam hal ini yaitu karyawan perusahaan.

Selain efektivitas penerapan sistem informasi akuntansi, terdapat faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan perusahaan, yaitu pemberian insentif pada karyawan. Widhawati & Damayanthi (2018) mengemukakan bahwa insentif yang karyawan terima adalah hal yang wajib diperhatikan perusahaan, jumlah insentif karyawan akan mempengaruhi kinerja karyawan tersebut. Pemotongan gaji karyawan akan terjadinya guncangan besar bagi pegawai sehingga kinerja perseroan akan anjlok (Akbar, 2019). Dengan adanya hal tersebut telah dipastikan bahwa apabila perusahaan menginginkan kinerja perusahaan yang baik maka perusahaan harus berkomitmen untuk menyediakan penghargaan finansial berupa gaji maupun insentif yang sesuai bagi sumber daya manusia di perusahaan tersebut. Karena dengan adanya penghargaan finansial yang sesuai akan memotivasi sumber daya manusia perusahaan tersebut untuk menghasilkan kinerja perusahaan yang baik seperti halnya insentif. Seftianti (2020) mengemukakan bahwa insentif adalah salah satu cara perusahaan dalam upaya meningkatkan produktivitas dan efisiensi perusahaan melalui penilaian atas perilaku karyawan yang memiliki sifat kerja tidak optimal maupun ala kadarnya. Secara keseluruhan insentif dapat dikatakan sebagai bentuk apresiasi atas kerja karyawan yang baik, selain itu insentif juga dapat meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja (Huang, 2018).

Motivasi kerja pada karyawan tentunya mempengaruhi suatu kinerja karyawan. Motivasi yaitu kebutuhan yang mendorong perbuatan kearah suatu tujuan. Tujuan yang dimaksud yaitu terkait apa yang diinginkan karyawan yang akan mengarah pada tujuan perusahaan (Dipboye, 2018). Oleh karena itu, motivasi kerja karyawan dalam perusahaan perlu dipertimbangkan, apabila karyawan tidak dapat memotivasi dirinya maka akan mempengaruhi kinerja dari karyawan itu sendiri yang akan berdampak

pada perusahaan, sebaliknya apabila karyawan dapat memotivasi dirinya dalam bekerja tentu akan memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan itu sendiri dan juga akan berdampak pada kinerja perusahaan, baik itu motivasi dari dalam diri karyawan maupun oleh pihak luar karyawan karena dapat berupa daya dorong kemauan seseorang dalam mencapai kinerja yang maksimal (Dharma, 2018).

Insentif serta motivasi kerja pada dasarnya dapat dilandasi oleh Teori Kebutuhan Maslow. Karena seperti yang telah diketahui bahwa insentif dan motivasi dapat dikategorikan sebagai suatu kebutuhan yang diperlukan oleh karyawan untuk dapat meningkatkan kinerjanya. Dalam teori kebutuhan Maslow dikatakan bahwa terdapat lima tingkat kebutuhan karyawan. Dalam teori tersebut insentif termasuk dalam indikator kebutuhan fisiologis, sedangkan motivasi kerja termasuk dalam indikator kebutuhan aktualisasi diri dalam teori kebutuhan Maslow (Chopra, 2022).

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rahmayuni (2018), mengarahkan bahwa kualitas dari sistem informasi dapat menyebabkan peningkatan kinerja karyawan. Sehubungan dengan PT. PLN (PERSERO) Rayon Kuta sebagai objek penelitian, dikarenakan perusahaan tersebut pada hampir seluruh kegiatannya telah menggunakan sistem informasi akuntansi dan juga menggunakan aplikasi terkait teknologi komputer otomatis yaitu *System Application Product (SAP)*. Diketahui juga bahwa dalam pengaplikasian sistem informasi tersebut dioperasikan oleh karyawan perusahaan PT. PLN (PERSERO) Rayon Kuta. Namun dengan keseluruhan karyawan yang mengoperasikan sistem informasi tersebut, tentu perlu berbagai tahapan dalam penggunaannya agar menjadi efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Teori yang melandasi penelitian ini adalah *Technology Acceptance Model (TAM)* dan Teori kebutuhan Maslow. *Technology Acceptance Model (TAM)* menganalisis dan memahami faktor-faktor yang berpengaruh terhadap diterima tidaknya penggunaan teknologi komputer. Sistem informasi akuntansi yang diterapkan oleh karyawan tentunya digunakan untuk lebih mengefisiensi terkait transaksi maupun pengolahan ke dalam bentuk informasi. Sistem informasi akuntansi inilah yang diharapkan dapat diterapkan oleh seluruh karyawan yang bersangkutan agar mempermudah dalam suatu pengerjaan. Berhasil atau tidaknya penggunaan sistem pada praktiknya ditentukan oleh niat pengguna apabila sistem tersebut dirasa mudah dan bermanfaat bagi pengguna tersebut. (Camilleri & Falzon, 2021). TAM menyatakan bahwa tindakan manusia atau perilaku manusia dapat dijelaskan dari tingkat kepercayaannya. Apabila suatu sistem mudah digunakan dan bermanfaat maka individu yang menggunakan sistem tersebut dapat memaksimalkan penggunaan (Prariadena & Putra, 2019).

Sistem informasi akuntansi ialah sekumpulan sumber daya, misalnya manusia dan peralatan, yang disusun sedemikian rupa dalam rangka mengolah data menjadi informasi (Trabulsi, 2018). *Tecnology Acceptance Model (TAM)* memaparkan bila kinerja individu ataupun perusahaan dapat meningkat sejalan dengan penerapan sistem informasi serta akan memudahkan pengguna sistem dalam menuntaskan pekerjaannya (Prariadena & Putra, 2019). Hal ini menunjukkan dengan jelas bila kinerja karyawan individu ataupun perusahaan akan meningkat bersamaan dengan penerapan dan penggunaan sistem informasi (Phornlaphatrachakorn, 2020). Pada Penelitian yang dilakukan oleh Ningsih & Natalia (2020) dan Susanti & Nasrullah (2020) menemukan bahwa sistem informasi akuntansi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat dirumuskan hipotesis H₁: Efektivitas Penerapan Sistem informasi akuntansi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Menurut teori hierarki kebutuhan Maslow perusahaan perlu mempertimbangkan untuk diberikannya tambahan berupa gaji maupun insentif sebagai motivasi awal bagi karyawan untuk lebih meningkatkan kinerjanya. Insentif adalah bentuk motivasi oleh perusahaan terhadap personil

perusahaan yang dinyatakan dalam bentuk uang (Anggara & Yadnyana, 2019). Secara teoritis seperti yang telah dikemukakan oleh Maslow, salah satunya yaitu kebutuhan fisiologis yang harus terpenuhi pada karyawan. Kebutuhan fisiologis ini meliputi gaji/upah maupun insentif. Hal ini sesuai dengan variabel yang ada dalam penelitian ini yaitu Insentif. Menurut Suryawan & Suaryana (2018), Insentif diberikan sebagai penghargaan kepada karyawan yang melaksanakan tugasnya dengan baik atau tepat waktu dengan memenuhi kebutuhan personil atau karyawan, baik kebutuhan yang bersifat materi maupun non materi. Dengan memenuhi kebutuhan tersebut, diharapkan kinerja karyawan akan menjadi lebih baik dan maksimal (Suryawan & Suaryana, 2018). Sistem insentif yang efisien memiliki hubungan positif langsung dengan kinerja karyawan (Khan *et al.*, 2017). Widhawati & Damayanthi (2018) yang mengemukakan insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. akan tetapi tidak didukung dengan penelitian yang dilaksanakan oleh Marhumi & Nugroho (2018) mengemukakan bahwa insentif tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat dirumuskan hipotesis H₂: Insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Motivasi berasal dari bahasa latin yaitu *movere* yang artinya dorongan atau menggerakkan (Nicky *et al.*, 2021). Dikutip dari Pang & Lu (2018), “motivasi berasal dari kata motif yang artinya merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri karyawan yang perlu dipenuhi agar karyawan dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya. Jadi motivasi adalah kondisi yang menggerakkan karyawan agar mampu mencapai tujuan dari motifnya.” Sudiardhita *et al.*, (2018) yang mengemukakan bahwa Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank XYZ (Persero) Tbk. Namun Jatmika & Andarwati (2018) menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sesuai dengan Teori Maslow, terdapat beberapa tingkatan kebutuhan. Motivasi, yang dapat dikaitkan dengan tingkat kebutuhan aktualisasi diri, dikarenakan pada tingkat kebutuhan tersebut yang secara teoritis dapat dikatakan sebagai suatu dorongan yang dapat menimbulkan keinginan secara terus – menerus, dengan adanya dorongan inilah yang memberikan perubahan potensi yang dapat memberikan peningkatan dalam kinerja individu atau karyawan dalam perusahaan. Sehingga dapat dirumuskan hipotesis H₃: Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif berbentuk asosiatif. Adapun lokasi penelitian ini dilakukan pada PT. Perusahaan Listrik Negara (PERSERO) Kuta. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 46, dengan sampel yaitu sebanyak 39 karyawan. Penentuan sampel penelitian dilakukan dengan metode *nonprobability sampling* menggunakan teknik *purposive sampling*. Metode pengumpulan data yakni dengan penyebaran kuesioner. Jenis data dalam penelitian ini berupa data kualitatif yaitu berupa daftar pertanyaan yang disusun dalam kuesioner dan jawaban dari responden, dan data kuantitatif berupa data skor dari hasil jawaban kuesioner yang diisi dari responden. Adapun sumber data dalam penelitian ini yaitu, data primer berupa hasil kuesioner, lalu data sekunder berupa daftar jumlah karyawan di PT. PLN (PERSERO) Rayon Kuta. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda yang dinyatakan dengan:

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

Keterangan :

- Y = Kinerja Karyawan
- X₁ = Efektivitas Penerapan Sistem Informasi Akuntansi
- X₂ = Insentif
- X₃ = Motivasi Kerja

α	= Konstanta
β	= Koefisien regresi

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1.
Rincian Penyebaran dan Penerimaan Kuesioner

Keterangan	Jumlah	Persentase
Kuesioner disebar	39	100%
Tidak dikembalikan	0	0%
Dikembalikan	39	100%
Kuesioner yang gugur (tidak lengkap)	0	0%
Digunakan	39	100%

Sumber : Data Penelitian, 2021

Data yang dikumpulkan dengan melakukan penyebaran *e-kuesioner* pada karyawan PT. Perusahaan Listrik Negara (PERSERO) Kuta diperoleh sebanyak 39 orang.

Tabel 2.
Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Laki-Laki	32	82%
Perempuan	7	18%
Total	39	100%

Sumber : Data Penelitian, 2021

Proposi responden diketahui bahwa dari 39 responden, sebanyak 32 responden (82%) berjenis kelamin laki – laki dan sebanyak 7 responden (18%) berjenis kelamin perempuan.

Tabel 3.
Jumlah Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah	Presentase
Kurang dari 5 tahun	10	26%
5 Tahun hingga 10 Tahun	29	74.%
Total	39	100%

Sumber : Data Penelitian, 2021

Diketahui karyawan yang telah menempuh masa kerja kurang dari 5 tahun dan karyawan yang telah menempuh masa kerja lebih dari 5 tahun. Pada tabel 3 diketahui proporsi responden lama bekerja kurang dari 5 tahun sebanyak 10 responden (26%) dan lama bekerja 5 tahun hingga 10 tahun sebanyak 29 (74%).

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh efektivitas penerapan sistem informasi akuntansi, insentif dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Perusahaan Listrik Negara (PERSERO) Kuta. Data dikumpulkan dengan melakukan penyebaran *e-kuesioner*. Responden yang berpartisipasi sebanyak 39 orang. Hasil uji validitas model menunjukkan seluruh indikator yang digunakan dalam penelitian valid.

Tabel 4.
Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Indikator	R Tabel (5%)	Koefisien Korelasi
1	Efektivitas Penerapan Sistem Informasi Akuntansi	X1.1	0,316	0,778
		X1.2	0,316	0,862
		X1.3	0,316	0,893
		X1.4	0,316	0,923
2	Insentif	X2.1	0,316	0,753
		X2.2	0,316	0,854
		X2.3	0,316	0,829
		X2.4	0,316	0,766
3	Motivasi Kerja	X3.1	0,316	0,832
		X3.2	0,316	0,832
		X3.3	0,316	0,649
		X3.4	0,316	0,741
4	Kinerja Karyawan	Y.1	0,316	0,595
		Y.2	0,316	0,767
		Y.3	0,316	0,721
		Y.4	0,316	0,764
		Y.5	0,316	0,761

Sumber : Data Penelitian, 2021

Tabel 5.
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha
Efektivitas Penerapan Sistem Informasi akuntansi (X ₁)	0,887
Insentif (X ₂)	0,812
Motivasi Kerja (X ₃)	0,750
Kinerja Karyawan (Y)	0,765

Sumber : Data Penelitian, 2021

Diketahui bahwa seluruh instrumen penelitian yang terdiri dari item – item pernyataan Efektivitas Penerapan Sistem Informasi Akuntansi (X₁), Insentif (X₂), Motivasi Kerja (X₃) dan Kinerja Karyawan (Y) memiliki reliabilitas.

Tabel 6.
Hasil Uji Normalitas Data

	Unstandardized Residual
N	39
Test Statistic	0,128
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,105

Sumber : Data Penelitian, 2021

Diketahui bahwa nilai *Asymp. Sig* (2-tailed) sebesar 0,105 yang jauh lebih besar dari 0,05 sehingga data memiliki normalitas. Diketahui bahwa nilai *tolerance* sudah lebih dari 0.1 yakni 0,652 untuk variabel X₁ 0,309 untuk variabel X₂ dan 0,253 untuk variabel X₃. Lalu VIF memiliki nilai dibawah 10 yakni 1,533 untuk variabel X₁ 3,240 untuk variabel X₂ dan 3,946 untuk variabel X₃. Maka tidak terdapat multikolinearitas yang serius pada model regresi dalam penelitian ini.

Pengaruh Efektivitas Penerapan Sia, Insentif, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pln (Persero) Rayon Kuta,
Firda Ananda dan IDewa Nyoman Badera

Tabel 7.
Hasil Uji Multikolinearitas

<i>Model</i>	<i>Collinearity Statistic</i>	
	<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
(Constant)		
Efektivitas Penerapan Sistem Informasi Akuntansi	0,652	1,533
Insentif	0,309	3,240
Motivasi Kerja	0,253	3,946

Sumber : Data Penelitian, 2021

Tabel 8.
Hasil Uji Heteroskedastisitas

<i>Model</i>	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>		<i>Sig.</i>
	<i>B</i>	<i>Std Error</i>	<i>Beta</i>	<i>t</i>	
(Constant)	-1,662	1,142		-1,455	0,154
Efektivitas Penerapan Sistem Informasi Akuntansi	0,031	0,087	0,068	0,356	0,724
Insentif	0,102	0,122	0,234	0,841	0,406
Motivasi Kerja	0,070	0,148	0,146	0,474	0,638

Sumber : Data Penelitian, 2021

Diketahui bahwa nilai sig. dari variabel X_1 , X_2 dan X_3 masing – masing sebesar 0,724 untuk variabel X_1 0,406 untuk variabel X_2 dan 0,638 untuk variabel X_3 sehingga tidak ada heteroskedastisitas.

Tabel 9.
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
.729	0,532	0,491	1,434

Sumber : Data Penelitian, 2021

Besarnya nilai koefisien determinasi ditunjukkan dengan nilai Adjusted R^2 adalah 0,491 yang mana pengaruh Efektivitas Penerapan SIA, Insentif dan Motivasi Kerja sebesar 49,1 % dan sisanya 50,9 % dipengaruhi oleh faktor – faktor diluar model penelitian.

Tabel 10.
Hasil Uji Kelayakan Model (Uji F)

<i>Model</i>	<i>Sum of Squares</i>	<i>Df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig</i>
1 Regression	81,637	3	27,212	13,237	.000 ^b
Residual	71,953	35	2,056		
Total		38			

Sumber : Data Penelitian, 2021

Diketahui hasil pengelolaan data, nilai signifikansi $F = 0,000 < \alpha = 0,05$ dengan nilai F hitung sebesar 13,237 sehingga model penelitian ini layak

Tabel 11.
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

<i>Model</i>	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
	<i>B</i>	<i>Std Error</i>	<i>Beta</i>		
<i>(Constant)</i>	3,051	2,163		1,411	0,167
Efektivitas Penerapan Sistem Informasi Akuntansi	0,531	0,165	0,461	3,220	0,003
Insentif	0,317	0,231	0,286	1,374	0,178
Motivasi Kerja	0,129	0,280	0,106	0,463	0,646

Sumber : Data Peneliti, 2021

Nilai signifikansi $t = 0,003 < \alpha = 0,05$ dan nilai beta sejumlah 0,461 dengan data hasil kuesioner memiliki poin rata – rata sebesar 14,05. Maka H_1 diterima, efektivitas penerapan sistem informasi akuntansi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (PERSERO) Rayon Kuta. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Selamat (2016) yang menyatakan bahwa efektivitas penerapan sistem informasi akuntansi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa dengan efektivitas penerapan sistem informasi akuntansi dapat meningkatkan kinerja karyawan yang didukung oleh teori *Technology Acceptance Model* terkait persepsi kegunaan dan kemudahan penggunaan yakni penggunaan sistem informasi akuntansi yang merupakan bagian dari suatu teknologi informasi akan memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan untuk perusahaan.

Nilai signifikansi $t = 0,178 > \alpha = 0,05$ dan nilai beta sebesar 0,286 dengan data hasil kuesioner pada variabel X_2 memiliki nilai rata – rata sebesar 13,62. Maka H_2 ditolak, insentif tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (PERSERO) Rayon Kuta. Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan penelitian yang dilaksanakan oleh Widhawati & Damyanthi (2018) yang menyatakan bahwa insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. akan tetapi penelitian ini sesuai dengan Marhumi (2018) yang menyatakan bahwa insentif tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa adanya pemberian insentif tidak cukup untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja yang didasari oleh teori kebutuhan Maslow yaitu terkait kebutuhan akan fisiologi yakni insentif yang tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Nilai signifikansi $t = 0,646 > \alpha = 0,05$ dan nilai beta sejumlah 0,106 dengan data hasil kuesioner pada variabel X_3 memiliki nilai rata – rata sebesar 13,44. Maka H_3 ditolak, hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (PERSERO) Rayon Kuta. Hasil penelitian ini tidak selaras dengan penelitian yang dilaksanakan oleh Nisyak (2018) yang memaparkan bila motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. akan tetapi penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Inaray (2016) yang menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara teoritis menunjukkan bahwa keberadaan motivasi kerja tidak cukup mendorong kinerja karyawan dan meningkatkan efektivitas karyawan dalam bekerja. Maka hal tersebut tentu tidak mendukung teori kebutuhan Maslow terkait kebutuhan akan aktualisasi diri yakni motivasi kerja yang tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Penelitian ini memperlihatkan bahwa variabel independen yaitu Efektivitas Penerapan Sistem Informasi Akuntansi secara teoritis mempengaruhi kinerja karyawan. Variabel independen Insentif serta Motivasi Kerja secara teoritis tidak mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini tidak mendukung dengan Teori Kebutuhan Maslow yang terdapat lima tingkatan salah satunya yaitu kebutuhan fisik/fisiologi dan kebutuhan aktualisasi diri, kedua kebutuhan ini tidak mempengaruhi variabel insentif dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. PLN (PERSERO) Rayon Kuta. Hasil penelitian ini dapat memberikan hubungan praktis bagi semua pihak. Khususnya penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan mengenai pengaruh efektivitas penerapan sistem informasi akuntansi, insentif dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dan dengan penelitian ini diharapkan dapat membantu perusahaan untuk mengetahui bagaimana dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. PLN (PERSERO) Rayon Kuta.

SIMPULAN DAN SARAN

Efektivitas penerapan SIA berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (PERSERO) Rayon Kuta. Hasil analisis mengindikasikan bila dengan adanya Efektivitas penerapan SIA mampu meningkatkan kinerja karyawan untuk bekerja lebih baik. Tidak terdapat pengaruh signifikan dari Insentif terhadap kinerja karyawan PT. PLN (PERSERO) Rayon Kuta. Tidak terdapat pengaruh signifikan dari Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. PLN (PERSERO) Rayon Kuta. PT. PLN (PERSERO) Rayon Kuta diharapkan agar sistem informasi akuntansi terus ditingkatkan sebab semakin baik sistem informasi disuatu perusahaan, maka semakin meningkat kinerja karyawan dalam perusahaan tersebut. Pemberian insentif dapat diberikan dengan baik dalam bentuk materi maupun non materi kepada karyawan secara merata dan adil, yaitu sesuai dengan prestasi kerja karyawan tersebut. Untuk meningkatkan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan memberikan motivasi kerja bagi karyawan juga perlu diterapkan guna dapat membantu pengembangan potensi karyawan

Dalam penelitian berikutnya sebaiknya ditambahkan variabel lain di luar penelitian yang telah digunakan dalam penelitian ini. Variabel yang dimaksud yaitu keahlian pemakaian SIA, kompensasi, komunikasi *interpersonal*, dan lainnya yang bisa berpengaruh pada kinerja karyawan. Dianjurkan untuk menggunakan jumlah sampel yang lebih besar guna mendapatkan keakuratan data yang lebih baik dalam penelitian berikutnya.

REFERENSI

- Alawaqleh, Q. A. (2021). The Effect of Internal Control on Employee Performance of Small and Medium-Sized Enterprises in Jordan: The Role of Accounting Information System. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(3), 855–863. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2021.vol8.no3.0855>
- Anggara, V. W. P., & Yadnyana, I. K. (2019). Pengaruh Kompetensi Karyawan, Motivasi Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Sistem Informasi Akuntansi Di LPD. *E-Jurnal Akuntansi*, 28(2), 1580. doi: 10.24843/eja.2019.v28.i02.p29
- Arisman, A., & Fuadah, L. (2017). Analysis of Factors Affect to Organizational Performance In Using Accounting Information Systems Through Users Satisfaction and Integration Information Systems. *Sriwijaya International Journal of Dynamic Economics and Business*, 1(2), 167.
- Camilleri, M. A., & Falzon, L. (2021). Understanding motivations to use online streaming services: integrating the technology acceptance model (TAM) and the uses and gratifications theory (UGT). *Spanish Journal of Marketing - ESIC*, 25(2), 217–238. <https://doi.org/https://doi.org/10.1108/SJME-04-2020-0074>
- Chopra, K. (2022). Maslow's theory for preventive healthcare in India – a content analysis approach.

- International Journal of Pharmaceutical and Healthcare Marketing*, 16(1), 40–54.
- Dharma, Y. (2018). The Effect of Work Motivation on the Employee Performance with Organization Citizenship Behavior as Intervening Variable at Bank Aceh Syariah. *Emerald Publishing Limited, Bingley*, 1(1), 7–12. <https://doi.org/https://doi.org/10.1108/978-1-78756-793-1-00065>
- Dipboye, R. (2018). Work Motivation. *The Emerald Review of Industrial and Organizational Psychology, Emerald Publishing Limited*, 1(1), 103-174. <https://doi.org/10.1108/978-1-78743-785-220181006>
- Dwipayana, I. G. N., & Suputra, I. D. G. D. (2021). Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi, Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan di Lembaga Perkreditan Desa Kecamatan Tegalalang. *E-Jurnal Akuntansi*, 31(2), 298. doi: 10.24843/eja.2021.v31.i02.p03.
- Fauziah, R. M. (2018). Pengaruh Efektivitas Penerapan Sistem Informasi Akuntansi, Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada Pd. Bpr Sarimadu Kantor Pusat Bangkinang. (Skripsi). Medan: Universitas Sumatera Utara.
- Huang, Y. (2018). Motivation exchange rate: the real value of incentives. *Journal of Management Development*, 37(4), 353–362. <https://doi.org/https://doi.org/10.1108/JMD-08-2017-0255>
- Islam, K., Bilal, A. R., & Ilyas, M. (2017). Accounting Information System: traditions and future directions (by using AIS in traditional organizations). *Journal of Internet Banking and Commerce*, 22(2), 13.
- Jatmika, D., & Andarwati, M. (2018). The Effect of Motivation on Employee Performance Through Employee Satisfaction of The Tax Office in Surakarta. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)*, 2(01), 34–38. <https://doi.org/10.29040/ijebar.v2i01.230>
- Khan, A. A., Abbas, N., & Zaki, K. A. (2017). Effect of incentives based two factor theory on employee performance in telecom sector of Pakistan. *The Nucleus*, 54(3), 173–180. doi: 10.1016/j.csite.2020.100636
- Marhumi, S., & Nugroho, H. setyo. (2018). Pengaruh Insentif Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada P.T. Media Fajar Koran. *Jurnal Economix*, 6(1), 1–11. <https://ojs.unm.ac.id/economix/article/view/10335>
- Nicky, S. K., Sondakh, J. J., Wokas, H. R. N., Sondakh, J. J., & Ratulangi, U. S. (2021). Pengaruh Sikap Dan Emosi Karyawan Terhadap Kinerja Sistem Informasi Akuntansi Pada PT. PLN (Persero) area Manado. *Jurnal EMBA*, 9(1), 307–314. <https://doi.org/10.35794/emba.v9i1.32150>
- Ningsih, Y., & Natalia, E. Y. (2020). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Wook Global. Technology. *Jurnal EMBA*, 8(1), 935–944. <https://doi.org/10.35794/emba.v8i1.28043>
- Pang, K., & Lu, C. S. (2018). Organizational motivation, employee job satisfaction and organizational performance: An empirical study of container shipping companies in Taiwan. *Maritime Business Review*, 3(1), 36–52. doi: 10.1108/MABR-03-2018-0007.
- Phomlaphatrachakorn, K. (2020). Accounting control system, accounting information quality, value creation, and firm success: An empirical investigation of auto parts businesses in Thailand. *International Journal of Business*, 25(2), 159–177.
- 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(1), 2376.
- Rahmayuni, S. (2018). Quality Analysis Of Management Information System And Work Environment To Employee Performance. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*, 136(Icosop 2017), 410–412. <https://doi.org/10.2991/icosop-17.2018.64>
- Seftianti, T. (2020). Pengaruh Efektivitas SIA Pada Kinerja Karyawan Dengan Budaya Kerja, Insentif dan Motivasi Kerja Sebagai Pemoderasi Pada Perusahaan Dagang Di Kota Subang. *Platform Riset Mahasiswa Akuntansi*, 1(1), 70–78. <https://ojs.stiesa.ac.id/index.php/prisma/article/view/368>
- Sudiardhita, K. I. R., Mukhtar, S., Hartono, B., Herlita, Sariwulan, T., & Nikensari, S. I. (2018). The effect of compensation, motivation of employee and work satisfaction to employee performance PT. Bank XYZ (Persero) Tbk. *Academy of Strategic Management Journal*, 17(4), 1–14.
- Suryawan, K. I., & Suaryana, I. G. N. A. (2018). Pengaruh Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Individual Dengan Insentif Sebagai Variabel Pemoderasi Pada LPD. *E-Jurnal Akuntansi*, 23(1), 871.
- Susanti, E., & Nasrullah, N. (2020). the Effect of Accounting Information Systems on Employee Performance in Pt Matahari Department Store Banda Aceh. *Jurnal Akuntansi Muhammadiyah*, 10(2), 1. doi: 10.37598/jam.v10i2.839.
- Traabulsi. (2018). The Impact of Accounting Information Systems on Organizational Performance : The Context of Saudi 's SMEs. *International Review of Management and Marketing*, 8(2), 69–73.
- 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(1), 1301.