

PENGARUH SISTEM INFORMASI AKUNTANSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN INTEGRITAS KARYAWAN SEBAGAI VARIABEL PEMODERASI PADA PERBANKAN DI TEMBILAHAN

Oleh : RANTI MELASARI

*Dosen Fakultas Ekonomi Jurusan Akuntansi
Universitas Islam Indragiri Tembilahan
Email: ranti.fonepad7@gmail.com*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan memperoleh bukti empiris tentang pengaruh sistem informasi akuntansi integritas karyawan terhadap kinerja karyawan dengan integritas karyawan sebagai variabel pemoderasi pada Perbankan di Tembilahan. Pengujian hipotesa menggunakan uji MRA, uji parsial, uji simultan dan uji koefisien determinasi (R^2). Statistik deskriptif digunakan untuk membantu menganalisis data dengan mendeskripsikan data yang telah terkumpul. Hasil uji secara parsial bahwa Sistem Informasi Akuntansi (X_1) memberikan nilai t_{hitung} sebesar $5,137 > t_{tabel}$ $2,0262$ dengan tingkat signifikan $0,027 < 0,05$, sehingga variabel Sistem Informasi Akuntansi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan. Integritas Karyawan (X_2) memberikan nilai t_{hitung} sebesar $6,859 > t_{tabel}$ $2,0262$ dengan tingkat signifikan $0,014 < 0,05$, sehingga variabel Integritas Karyawan berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan. Variabel Moderating yang merupakan interaksi antara X_1 dan X_2 dengan memiliki nilai t_{hitung} sebesar $7,047 > t_{tabel}$ $2,0262$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Integritas Karyawan dapat memoderasi antara Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Karyawan. Secara simultan diperoleh nilai F_{hitung} sebesar $87,490 > F_{tabel}$ sebesar $3,28$ sehingga Sistem Informasi Akuntansi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan dengan variabel pemoderasi Integritas Karyawan. Uji koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) sebesar $0,828$ atau sebesar $82,8\%$. Hal ini berarti $82,8\%$ variabel Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh Sistem Informasi Akuntansi dengan variabel pemoderasi Integritas Karyawan. Sedangkan sisanya sebesar $(100\% - 82,8\% = 17,2\%)$ dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel yang lain yang tidak diteliti.

Kata Kunci : Sistem Informasi Akuntansi, Integritas Karyawan, Kinerja Karyawan

I. Pendahuluan

1.1. Latar Belakang

Perkembangan teknologi merupakan salah satu dampak dari perkembangan zaman. Teknologi selalu mengalami perkembangan untuk memenuhi kebutuhan manusia yang berkembang dari waktu ke waktu. Perkembangan teknologi dapat meningkatkan kinerja dan memungkinkan berbagai kegiatan dapat dilaksanakan dengan cepat, tepat dan akurat sehingga akhirnya meningkatkan produktivitas. Pada era globalisasi ini, pengetahuan dan teknologi informasi telah berkembang dengan sangat pesat sehingga sangat mempengaruhi dunia usaha. Dalam persaingan dunia usaha, teknologi informasi yang dapat menyediakan sumber informasi secara relevan, akurat, dan lengkap telah menjadi kebutuhan.

Sistem informasi akuntansi yang handal merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan karena suatu sistem informasi akuntansi di rancang untuk menghasilkan informasi keuangan yang digunakan oleh para pemakainya dalam proses pengambilan keputusan penting didalam suatu perusahaan atau organisasi, pelaksanaan sistem yang handal harus di dukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas agar sistem tersebut dapat berjalan sebagaimana mestinya (Farida, 2015). Bagi suatu perusahaan atau organisasi, sistem informasi akuntansi dibangun dengan tujuan utama untuk mengelola data akuntansi yang berasal dari berbagai sumber menjadi informasi akuntansi yang diperlukan oleh berbagai macam pemakai untuk mengurangi resiko saat mengambil keputusan. Penerapan sistem teknologi informasi dalam perusahaan atau organisasi diharapkan dapat membantu berbagai aktivitas perusahaan atau organisasi dalam upaya meningkatkan keberhasilan kinerja.

Didalam dunia organisasi integritas dapat diartikan sebagai konsistensi bertindak sesuai dengan kode etik dan kebijakan dalam suatu organisasi atau perusahaan. mempunyai pemahaman dan keinginan untuk menyesuaikan diri dengan etika dan kebijakan suatu organisasi ataupun perusahaan serta dapat bertindak konsisten untuk melaksanakannya. Integritas menjadi salah satu elemen pada karakter yang mendasari timbulnya pengakuan sikap profesional. Integritas dapat menjadi kualitas yang melandasi timbulnya kepercayaan orang lain dan menjadi patokan bagi anggota-anggota lain dan suatu pengambilan keputusan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Dalam menjalankan bisnis, perusahaan atau organisasi akan mampu mencapai tujuan dengan adanya dukungan dari karyawan terhadap teknologi sistem informasi dan integritas karyawan yang di terapkan dalam suatu perusahaan atau organisasi. Karyawan yang memiliki

Ranti Melasari, Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Integritas Karyawan Sebagai Variabel Pemoderasi Pada Perbankan Di Tembilahan

kinerja yang baik dalam menjalankan teknologi informasi pada organisasi akan berdampak pada kinerja perusahaan atau organisasi. Dengan adanya kinerja karyawan yang baik maka kinerja perusahaan atau organisasi akan semakin baik pula. Pencapaian pekerjaan juga berkaitan dengan dengan kesesuaian antara system informasi yang diterapkan dengan tugas, kebutuhan dan kemampuan individu hendaknya dipertimbangkan dalam menerapkan suatu sistem informasi dalam organisasi Fahmi (2015).

Beberapa penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu diantaranya penelitian yang dilakukan oleh Made Ambara Dita (2016), *Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Integritas Karyawan Sebagai Variabel Pemoderasi*. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa sistem informasi akuntansi berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan. Integritas karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan integritas karyawan sebagai pemoderasi sistem informasi akuntansi dan integritas karyawan, menunjukkan integritas karyawan dapat memoderasi. Penelitian yang dilakukan oleh Dewi Sukma (2017), *Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Organisasi Hotel Di Kabupaten Buleleng*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, variabel sistem informasi akuntansi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada organisasi, budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada organisasi. Secara simultan, variabel sistem informasi akuntansi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada organisasi.

Penelitian ini melanjutkan penelitian Made Ambara Dita (2016), *Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Integritas Karyawan Sebagai Variabel Pemoderasi*. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu terletak pada objek penelitiannya. Objek dalam penelitian sebelumnya yaitu pada Bank Pengkreditan Rakyat di Kabupaten Karangasem. Sedangkan dalam penelitian ini yaitu pada Perbankan di Tembilahan. Alasan peneliti memilih Perbankan di Tembilahan sebagai tempat penelitian karena Perbankan di Tembilahan merupakan sebuah lembaga dimana sebagai penghimpun, penyalur dan pelayanan jasa dalam bentuk pembayaran dan peredaran uang di masyarakat yang bertujuan menunjang pelaksanaan pembangunan nasional, dalam rangka meningkatkan pemerataan, pertumbuhan ekonomi dan stabilitas nasional ke arah peningkatan kesejahteraan rakyat banyak. Selain itu peneliti memilih khusus perbankan konvensional yang telah menerapkan Sistem Informasi Akuntansi, untuk mendukung kinerja karyawan. Beberapa peneliti menunjukkan hasil yang tidak konsisten antara sistem informasi akuntansi dan integritas karyawan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis tertarik untuk membuat penelitian dengan judul **“Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Integritas Karyawan Sebagai Variabel Pemoderasi Pada Perbankan di Tembilahan”**.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah Integritas Karyawan Memoderasi Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perbankan di Tembilahan?
2. Apakah Sistem Informasi Akuntansi Dan Integritas Karyawan Secara Simultan Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan pada Perbankan di Tembilahan?

1.3. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan memperoleh bukti empiris tentang pengaruh sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan pada Perbankan di Tembilahan.
2. Untuk mengetahui dan memperoleh bukti empiris tentang pengaruh integritas karyawan dalam memoderasi pengaruh sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan pada Perbankan di Tembilahan.
3. Untuk mengetahui dan memperoleh bukti empiris tentang pengaruh sistem informasi akuntansi dan integritas karyawan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Perbankan di Tembilahan.

2. Telaah Pustaka

2.1. Sistem Informasi Akuntansi

2.1.1. Pengertian Sistem Informasi Akuntansi

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

Ranti Melasari, *Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Integritas Karyawan Sebagai Variabel Pemoderasi Pada Perbankan Di Tembilahan*

Informasi dalam sebuah perusahaan merupakan sesuatu yang sangat penting guna untuk mendukung kelangsungan perkembangan perusahaan tersebut. Akibat kurang mendapatkan informasi, dalam waktu tertentu perusahaan atau organisasi tersebut akan mengalami ketidakmampuan mengontrol sumber daya yang pada akhirnya akan mengalami kekalahan dalam bersaing dengan lingkungan persaingannya. Nilai dari informasi ditentukan dari dua hal, yaitu manfaat dan biaya yang dikeluarkan untuk mendapatkannya. Suatu informasi dikatakan bernilai bila manfaatnya lebih efektif dibandingkan dengan biaya yang dikeluarkan. Akan tetapi perlu diperhatikan bahwa informasi yang digunakan dalam suatu sistem informasi umumnya digunakan untuk beberapa kegunaan Farida (2015).

Akuntansi merupakan suatu kegiatan jasa yang dapat digunakan dalam pengambilan keputusan-keputusan ekonomi dalam memilih alternatif-alternatif dari suatu keadaan, terutama yang mempunyai sifat keuangan. Menurut Bodnar dan Hopwood (2010) akuntansi merupakan suatu sistem untuk menghasilkan informasi keuangan yang digunakan oleh para pemakainya dalam proses pengambilan keputusan bisnis. Tujuan informasi tersebut adalah memberikan petunjuk dalam memilih tindakan yang paling baik untuk mengalokasikan sumber daya yang langka pada aktivitas bisnis dan ekonomi. Namun, pemilihan dan penetapan suatu keputusan bisnis juga melibatkan aspek-aspek keprilakuan dari para pengambil keputusan. Dengan demikian, akuntansi tidak dapat dilepaskan dari aspek perilaku manusia serta kebutuhan organisasi akan informasi yang dapat dihasilkan oleh akuntansi.

Dari definisi-definisi yang dikemukakan diatas dapat disimpulkan bahwa sistem informasi akuntansi adalah suatu kumpulan atau seperangkat prosedur-prosedur, manusia, serta aplikasi aplikasi yang saling berhubungan satu sama lain untuk menghasilkan sebuah informasi keuangan yang berguna bagi pihak manajemen untuk digunakan dalam pengambilan keputusan dengan cepat dan akurat di dalam suatu perusahaan atau organisasi.

2.1.2 Komponen Sistem Informasi Akuntansi

Sistem informasi akuntansi dapat menghasilkan informasi keuangan yang berkualitas, berguna dan dapat dipercaya dengan adanya dukungan dari komponen-komponen sistem informasi akuntansi. Fahmi (2015), komponen-komponen sistem informasi akuntansi adalah sebagai berikut:

- a. Perangkat Keras (*hardware*)
Perangkat keras bagi suatu sistem informasi terdiri atas komputer (pusat pengolah, unit masukan dan keluaran), peralatan penyiapan data, dan terminal masukan/keluaran seperti komputer dan printer.
- b. Perangkat Lunak (*Software*)
Sekumpulan intruksi yang memungkinkan perangkat keras untuk dapat memproses data.
- c. Prosedur (*procedure*)
Sekumpulan aturan yang dipakai untuk mewujudkan pemrosesan data dan pembangkit keluaran yang dikehendaki.
- d. Manusia (*human*)
Semua pihak yang bertanggung jawab dalam pengembangan sistem informasi, pemrosesan, dan penggunaan keluaran sistem informasi.
- e. Basis data (*database*)
Sekumpulan tabel, hubungan, dan hal-hal lain yang berkaitan dengan penyimpanan data.

Dengan demikian dalam membentuk suatu sistem informasi akuntansi tidak hanya dibutuhkan operator yang menjalankannya, karena pada dasarnya operator yang menjalankan sistem harus berpedoman pada prosedur-prosedur dan didukung oleh infrastruktur teknologi seperti software, komputer, dan peralatan pendukung lainnya. Tanpa itu sebuah sistem tidak akan berjalan dengan baik.

2.1.3 Fungsi Sistem Informasi Akuntansi

Dalam pelaksanaannya, sistem informasi akuntansi yang baik diharapkan dapat memberikan atau menghasilkan informasi-informasi yang berkualitas serta bermanfaat bagi pihak manajemen khususnya serta pemakai-pemakai informasi lainnya dalam pengambilan keputusan. Ada tiga fungsi utama sistem informasi akuntansi menurut AzharSusanto (2013:22), adalah sebagai berikut:

- a. Mendukung perusahaan aktivitas sehari-hari Suatu perusahaan agar tetap bisa eksis perusahaan tersebut harus terus beroperasi dengan melakukan sejumlah aktivitas bisnis yang peristiwanya disebut sebagai transaksi seperti melakukan pembelian, penyimpanan, proses produksi dan penjualan. Transaksi akuntansi menghasilkan data akuntansi untuk diolah oleh sistem pengolahan transaksi (SPT) yang merupakan bagian atau sub dari sistem informasi akuntansi, data-data yang bukan merupakan data transaksi akuntansi dan data transaksi lainnya yang tidak ditangani oleh sistem informasi lainnya yang ada di perusahaan. Dengan adanya sistem informasi akuntansi diharapkan dapat melancarkan operasi yang dijalankan perusahaan.

- b. Mendukung proses pengambilan keputusan. Tujuan yang sama pentingnya dari sistem informasi akuntansi adalah untuk memberikan informasi yang diperlukan dalam proses pengambilan keputusan. Keputusan harus dibuat dalam kaitannya dengan perencanaan dan pengendalian aktivitas perusahaan.
- c. Membantu dalam memenuhi tanggung jawab pengelolaan perusahaan. Setiap perusahaan memenuhi tanggung jawab hukum. Salah satu tanggung jawab yang penting adalah keharusan memberi informasi kepada pemakai yang berada diluar perusahaan atau *stakeholder* yang meliputi pemasok, pelanggan, pemegang saham, kreditor, investor besar, serikat kerja, analis keuangan, asosiasi industri atau bahkan publik secara umum.

Berdasarkan pernyataan fungsi sistem informasi akuntansi, dapat disimpulkan bahwa informasi akuntansi menjadi pendukung atau menjadi dasar bagi manajemen dalam pengambilan keputusan, untuk itu sistem informasi akuntansi harus disusun atau dirancang sedemikian rupa sehingga dapat memenuhi kebutuhan informasi dengan efisien dan efektif. Sistem informasi akuntansi juga dapat mengurangi kemungkinan ketidakpastian yang dihadapi oleh perusahaan dengan menyediakan beberapa alternatif bagi pemecahan masalah, dari hasil pengolahan data yang akurat. Sistem informasi akuntansi harus dirancang sedemikian rupa sehingga mengantisipasi kebutuhan informasi pada berbagai situasi.

2.1.4. Tujuan Sistem Informasi Akuntansi

Tujuan sistem informasi akuntansi adalah untuk menyajikan informasi akuntansi kepada berbagai pihak yang membutuhkan informasi tersebut, baik pihak internal maupun pihak eksternal. Sistem akuntansi adalah sistem informasi, atau salah satu subset/subsistem dari suatu sistem informasi organisasi. Dalam menjalankan fungsinya sistem informasi akuntansi harus mempunyai tujuan-tujuan yang dapat memberikan pedoman kepada manajemen dalam menunjang perencanaan dan pengendalian perusahaan atau organisasi. Menurut Made (2016), ada tiga tujuan-tujuan utama bagi sistem informasi akuntansi, yaitu:

- a. Untuk mendukung fungsi kepengurusan manajemen, Pengurusan manajemen merujuk pertanggungjawaban manajemen untuk mengatur sumber daya perusahaan secara baik dan benar. Sistem informasi menyediakan informasi tentang kegunaan sumber daya kepada pemakai informasi melalui laporan keuangan yang dibutuhkan.
- b. Untuk pengambilan keputusan manajemen, Sistem informasi akuntansi ini akan memberikan informasi yang diperlukan kepada para manajer untuk melakukan tanggung jawab dalam pengambilan keputusan tersebut.
- c. Untuk mendukung kegiatan operasional perusahaan hari demi hari, Sistem informasi menyediakan informasi bagi personil operasi dalam membantu pengerjaan tugas setiap hari secara efisien dan efektif.

2.2. Kinerja Karyawan

2.2.1. Pengertian Kinerja Karyawan

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi yang sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Kinerja dapat berupa penampilan kerja perorangan maupun kelompok dalam suatu perusahaan. Sinambela (2012), kinerja adalah pelaksanaan suatu pekerjaan dan penyempurnaan pekerjaan tersebut sesuai dengan tanggung jawabnya sehingga dapat mencapai hasil sesuai dengan yang diharapkan. Definisi ini menunjukkan bahwa kinerja lebih ditekankan pada proses, dimana selama pelaksanaan pekerjaan tersebut dilakukan penyempurnaan-penyempurnaan sehingga pencapaian hasil pekerjaan atau kinerja dapat dioptimalkan.

Menurut Harsuko (2011), kinerja adalah sejauh mana seseorang telah memainkan baginya dalam melaksanakan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran perorangan dan atau dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi. Kinerja adalah suatu konsep yang multi dimensional mencakup tiga aspek yaitu sikap (*attitude*), kemampuan (*ability*) dan prestasi (*accomplishment*). Kinerja karyawan merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan tersebut dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu, kinerja karyawan dapat dilihat dari indikator-indikator sebagai berikut: a) keputusan tase segala aturan yang telah di tetapkan organisasi. b) dapat melaksanakan tugas atau pekerjaannya tanpa kesalahan atau dengan tingkat kesalahan yang paling rendah. c) ketepatan dalam menjalankan tugas .

Aspek-aspek kinerja karyawan dapat dilihat sebagai berikut: a) hasil kerja, bagaimana seseorang itu mendapatkan sesuatu yang dikerjakannya. b) kedisiplinan yaitu ketepatan dalam menjalankan tugas, bagaimana seseorang menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan tuntutan waktu yang dibutuhkan. c) tanggung jawab dan kerja sama, bagaimana seseorang bisa bekerja dengan baik walaupun dalam dengan ada dan tidaknya pengawasan. Aspek-aspek diatas sejalan dengan. Mangunegara (2011) bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya. Edy Sutrisno (2010) menyimpulkan kinerja sebagai hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencaai tujuan yang sudah di tetapkan oleh organisasi.

2.2.2. Penilaian Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja merupakan faktor utama dalam mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien, karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. Penilaian kinerja individu sangat bermanfaat bagi dinamika pertumbuhan organisasi secara keseluruhan. Penilaian kinerja dapat menunjukkan bagaimana kinerja individu secara nyata. Penilaian kinerja adalah cara mengukur kontribusi individu kepada organisasi tempat mereka bekerja. penilaian kinerja adalah proses yang dipakai oleh organisasi untuk mengevaluasi pelaksanaan kerja individu karyawan (Fahmi, 2015). Menurut Sinambela (2012) tujuan penilaian kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

- a. Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja.
- b. Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.
- c. Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.

Dengan demikian Penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah proses evaluasi seberapa baik karyawan mengerjakan pekerjaan mereka ketika dibandingkan dengan satu set standar, dan kemudian mengkomunikasikannya dengan para karyawan. Penilaian kinerja karyawan oleh perusahaan harus dilakukan sehingga perusahaan dapat mengetahui prestasi yang dicapai oleh karyawan, yaitu apakah prestasi yang dicapai itu baik, sedang, atau kurang. Penilaian prestasi ini sangat penting bagi karyawan dan berguna bagi perusahaan untuk menentukan kebijakan selanjutnya.

2.2.3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2011), faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).

a. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man in the right place, the right man on the right job*).

b. Faktor Motivasi

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

2.2.4. Pengukuran Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan pada dasarnya diukur sesuai dengan kepentingan organisasi, sehingga indikator dalam pengukurannya disesuaikan dengan kepentingan organisasi itu sendiri. Pengukuran kinerja karyawan ini melihat dampak sistem terhadap efektifitas penyelesaian tugas individu. Menurut Gomes (2010), kriteria yang dapat dipergunakan untuk mengukur kinerja yaitu:

a. Kuantitas Pekerjaan (*Quantity of Work*)

Kuantitas pekerjaan berhubungan dengan volume pekerjaan dan produktivitas kerja yang dihasilkan oleh pegawai dalam kurun waktu tertentu.

b. Kualitas Pekerjaan (*Quality of Work*)

Kualitas pekerjaan berhubungan dengan pertimbangan ketelitian, presisi, kerapian, dan kelengkapan di dalam menangani tugas-tugas yang ada di dalam organisasi.

c. Kemandirian (*Dependability*)

Kemandirian berkenaan dengan pertimbangan derajat kemampuan pegawai untuk bekerja dan mengemban tugas secara mandiri dengan meminimalisir bantuan orang lain. Kemandirian juga menggambarkan kedalaman komitmen yang dimiliki oleh pegawai.

d. Inisiatif (*Initiative*)

Inisiatif berkenaan dengan pertimbangan kemandirian, fleksibilitas berfikir, dan kesediaan untuk menerima tanggung jawab.

e. Adaptabilitas (*Adaptability*)

Adaptabilitas berkenaan dengan kemampuan untuk beradaptasi, mempertimbangkan kemampuan untuk bereaksi terhadap mengubah kebutuhan dan kondisi-kondisi.

f. Kerjasama (*Cooperation*)

Kerjasama berkaitan dengan pertimbangan kemampuan untuk bekerjasama, dan dengan orang lain. Apakah *assignments*, mencakup lembur dengan sepenuh hati.

Berdasarkan penjelasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa pengukuran kinerja merupakan suatu alat manajemen yang digunakan untuk meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dalam suatu perusahaan dan digunakan juga untuk menilai pencapaian tujuan dan sasaran. Pengukuran kinerja digunakan sebagai dasar untuk menilaikeberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan dalam rangka mewujudkan visi dan misi.

2.3. Integritas Karyawan

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

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

2.4. Kerangka Pemikiran

Sistem informasi akuntansi adalah sistem pengolahan data akuntansi yang berada pada satu kesatuan struktur dalam suatu entitas, seperti perusahaan bisnis atau wadah organisasi untuk mentransformasikan data menjadi informasi akuntansi keuangan dan informasi akuntansi manajemen yang terstruktur sehingga menjadi dasar bagi pemimpin untuk mengambil keputusan dalam merencanakan pengendalian perusahaan atau organisasi untuk mencapai tujuan dan memuaskan para pengguna informasi. Sistem informasi akuntansi yang dipercaya oleh seorang karyawan akan menghasilkan tingkat pencapaian kinerja yang lebih baik oleh seorang karyawan. Sistem yang berkualitas tinggi akan mempengaruhi kepercayaan pemakai bahwa dengan sistem tersebut tugas-tugas yang dihadapi akan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan mudah. Karena tugas-tugas relatif mudah dan cepat dikerjakan maka diharapkan kinerja karyawan juga akan meningkat.

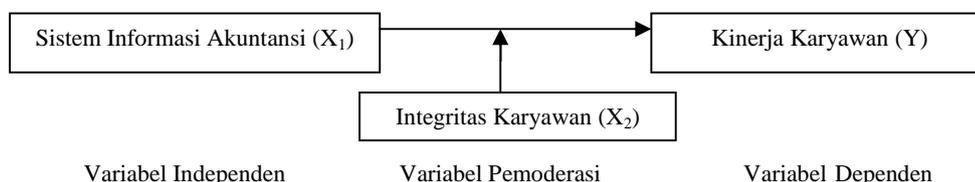
Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang telah menjadi tanggung jawabnya dalam periode waktu tertentu yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, pengetahuan, dan kesungguhan dalam melaksanakan tugasnya serta mempunyai harapan di masa yang akan datang, kinerja seorang karyawan yang tinggi dapat meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Integritas merupakan sikap yang dimiliki seseorang dalam berprinsip, berkomitmen, konsisten dan siap dengan segala konsekuensi yang harus dihadapi dalam setiap perbuatan dan keputusan berdasarkan nilai dan sistem yang dianut baik itu di lingkungan perusahaan dan dimanapun berada. Karyawan yang berintegritas akan menciptakan budaya yang berintegritas dalam suatu perusahaan atau organisasi, dan budaya yang berintegritas ini selanjutnya akan menciptakan lingkungan suatu perusahaan atau organisasi yang bernilai, sehingga perusahaan dapat lebih fokus pada situasi jangka panjang yang lebih baik bagi karyawan, pelanggan, dan investor yang akan meningkatkan keunggulan dalam kinerja perusahaan. Salah satu ciri seseorang berintegritas adalah melalui konsistensi antara perkataan dan perbuatan. Ketika seseorang dapat mempertanggung jawabkan atau mewujudkan apa yang telah diucapkan, apa yang telah seseorang janjikan menjadi suatu kenyataan dan realitas maka pada saat bersamaan dapat tercipta hubungan yang harmonis dengan pelanggan, rekan kerja, dan perusahaan atau organisasi.

Integritas karyawan dianggap dapat menguatkan hubungan positif antara penggunaan sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan. Karena karyawan yang berintegritas akan menciptakan budaya yang berintegritas dalam perusahaan atau organisasi, dan budaya yang berintegritas akan menciptakan lingkungan perusahaan atau organisasi yang bernilai, sehingga perusahaan atau organisasi dapat lebih fokus pada situasi jangka panjang yang lebih baik dari karyawan, pelanggan dan investor yang dapat meningkatkan

keunggulan dalam kinerja perusahaan. Oleh karena itu integritas merupakan kualitas yang mendasari kepercayaan publik yang diukur dalam bentuk apa yang benar dan adil. Berdasarkan penjelasan diatas maka kerangka pemikiran pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



2.5. Hipotesa

- H_1 : Integritas karyawan dapat memoderasi pengaruh sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan pada Perbankan di Tembilahan
- H_2 : Sistem informasi akuntansi dan integritas karyawan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Perbankan di Tembilahan.

3. Metode Penelitian

3.1 Rancangan Penelitian

Rancangan penelitian ini bertujuan untuk mengalisis penelitian yang di dilakukan mengenai pengaruh sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan dengan integritas karyawan sebagai variabel pemoderasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang berbentuk asosiatif. Pendekatan kuantitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu yang bertujuan untuk menguji hipotesa yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2014).

3.2 Tempat Dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Perbankan yang ada di Tembilahan. Waktu penelitian ini dilaksanakan pada bulan Februari-April 2017.

3.3 Populasi Dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada Perbankan di Tembilahan. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *purposive sampling* yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2014:122). Pertimbangan tertentu yang dimaksud adalah karyawan pada Perbankan di Tembilahan yang memenuhi syarat untuk dipilih sebagai sampel. Kriteria yang digunakan untuk memilih karyawan sebagai sampel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Karyawan Perbankan Tembilahan yang bekerja \pm 1 tahun.
2. Pendidikan terakhir karyawan Perbankan Tembilahan minimal D.3/ S.1.
3. Karyawan Perbankan yang mengerti dan bisa menjalankan sistem informasi akuntansi.

3.4 Prosedur Dan Pengumpulan Data

Data yang terkumpul dalam penelitian ini adalah data primer tentang pengaruh sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan dengan integritas karyawan sebagai variabel pemoderasi pada Perbankan di Tembilahan. Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung melalui dari jawaban kuesioner para responden. Prosedur dan pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan kuesioner yang di kirim secara langsung kepada para karyawan pada Perbankan di Tembilahan yaitu para karyawan yang telah memenuhi kriteria yang telah ditentukan. Kuesioner ini digunakan untuk mengukur pengaruh sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan dengan integritas karyawan sebagai variabel pemoderasi pada Perbankan di Tembilahan.

3.5 Defenisi Operasional dan Pengukuran Variabel

3.5.1 Variabel independen

3.5.1.1 Sistem Informasi Akuntansi(X_1)

Sistem informasi akuntansi sebagai sistem berbasis komputer yang memproses informasi keuangan dan mendukung keputusan tugas dalam konteks koordinasi dan mengendalikan kegiatan organisasi. sistem informasi akuntansi adalah suatu kumpulan atau seperangkat prosedur-prosedur, manusia, serta aplikasi aplikasi yang saling berhubungan satu sama lain untuk menghasilkan sebuah informasi keuangan yang berguna bagi pihak manajemen untuk digunakan dalam pengambilan keputusan dengan cepat dan akurat di dalam suatu perusahaan atau organisasi. Kuesioner penelitian ini di adopsi dari penelitian Made Ambara Dita

(2016). Indikator yang digunakan untuk mengukur sistem informasi akuntansi dalam penelitian ini yaitu kemampuan menyediakan informasi akuntansi yang akurat, tepat waktu, aman dan lengkap bagi perusahaan.

3.5.2 Variabel Pemoderasi

3.5.2.1 Integritas Karyawan (X₂)

Integritas merupakan sebuah konsep yang menekankan adanya kesesuaian tindakan seseorang dengan prinsip atau nilai tertentu yang dipilihnya. Integritas karyawan merupakan sikap yang dimiliki seseorang dalam berprinsip, berkomitmen, konsisten dan siap dengan segala konsekuensi yang harus dihadapi dalam setiap perbuatan dan keputusan berdasarkan nilai nilai dan sistem yang dianut baik itu di lingkungan perusahaan atau organisasi dan dimanapun berada. Kuesioner penelitian ini di adopsi dari penelitian Made Ambara Dita (2016). Indikator yang digunakan untuk mengukur integritas karyawan dalam penelitian ini yaitu pekerjaan karyawan dan produktivitas perusahaan.

3.5.3 Variabel Dependen

3.5.3.1 Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang telah menjadi tanggung jawabnya dalam periode waktu tertentu yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, pengetahuan, dan kesungguhan dalam melaksanakan tugasnya. Kuesioner penelitian ini di adopsi dari penelitian Made Ambara Dita (2016). Indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan adalah pencapaian tugas-tugas karyawan.

3.6 Teknik Analisa Data

Uji MRA (*Moderated Regression Analysis*)

Uji interaksi atau sering disebut dengan *Moderated Regression Analysis* (MRA) merupakan aplikasi khusus regresi berganda linear dimana dalam persamaan regresinya mengandung unsur interaksi (perkalian dua atau lebih variabel independen).

Adapun rumus yang digunakan dalam persamaan regresi, yaitu :

$$Y = + \textit{_1}X_1 + \textit{_2}X_2 + \textit{_3}X_1X_2 +$$

Keterangan:

- Y = Variabel dependen Kinerja Karyawan
- X₁ = Variabel independen Sistem Informasi Akuntansi
- X₂ = Variabel moderasi Integritas Karyawan
- X₁.X₂ = Interaksi antara variabel independen Sistem Informasi Akuntansi dengan variabel moderasi Integritas Karyawan
- = Konstanta
- = Koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan)
- = Error(Tingkat kesalahan)

Variabel perkalian antara X₁ dan X₂ merupakan variabel pemoderasi oleh karena menggambarkan pengaruh moderasi variabel X₂ terhadap hubungan X₁ dan Y. Sedangkan variabel X₁ dan X₂ merupakan pengaruh langsung dari variabel X₁ dan X₂ terhadap Y.

4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

4.1. Statistik Deskriptif

Tabel 4.1
Analisis Deskriptif
Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
SIA	37	40,00	55,00	47,1351	4,41690
Integritas Karyawan	37	10,00	19,00	16,7297	1,75829
Kinerja Karyawan	37	20,00	25,00	22,1351	1,70232
Valid N (listwise)	37				

Sumber : *Data Olahan SPSS (Versi 24), 2017*

Dari tabel 4.1 menunjukkan jumlah data (N) yang valid 37, nilai minimum dari data Sistem Informasi Akuntansi adalah 40,00, nilai minimum dari variabel Integritas Karyawan adalah 10,00. Variabel Kinerja Karyawan adalah 20,00. Nilai maksimum dari data Sistem Informasi Akuntansi adalah 55,00, nilai maksimum dari data Integritas Karyawan adalah 19,00 dan nilai maksimum dari Kinerja Karyawan adalah

25,00. Nilai rata-rata (mean) Sistem Informasi Akuntansi sebesar 47,1351, nilai rata-rata (mean) Integritas Karyawan sebesar 16,7297. Nilai rata-rata (mean) Kinerja Karyawan adalah 22,1351. Standar Deviasi dari variabel Sistem Informasi Akuntansi adalah 4,41690. Deviasi standar dari variabel Integritas Karyawan adalah 1,75829. Dan deviasi standar dari Kinerja Karyawan adalah 1,70232.

4.2. Uji Kualitas Data

4.2.1. Uji Validitas

1. Sistem Informasi Akuntansi (X_1)

Tabel 4.2
Hasil Uji Validitas Sistem Informasi Akuntansi (X_1)

Item Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,897	0,3160	Valid
2	0,818	0,3160	Valid
3	0,750	0,3160	Valid
4	0,799	0,3160	Valid
5	0,662	0,3160	Valid
6	0,751	0,3160	Valid
7	0,631	0,3160	Valid
8	0,775	0,3160	Valid
9	0,890	0,3160	Valid
10	0,770	0,3160	Valid
11	0,643	0,3160	Valid

Sumber : Data Olahan SPSS (Versi 24), 2017

Berdasarkan tabel 4.2 menunjukkan nilai *person correlation* (r hitung) untuk setiap item pertanyaan lebih besar dari nilai r tabel. Hal ini berarti bahwa semua indikator / item pertanyaan yang mengukur variabel Sistem Informasi Akuntansi adalah valid.

2. Integritas Karyawan (X_2) / Variabel Pemoderasi

Tabel 4.3
Hasil Uji Validitas Integritas Karyawan (X_2)

Item Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,826	0,3160	Valid
2	0,892	0,3160	Valid
3	0,806	0,3160	Valid

Sumber : Data Olahan SPSS (Versi 24), 2017

Berdasarkan tabel 4.3 menunjukkan nilai *person correlation* (r hitung) untuk setiap item pertanyaan lebih besar dari nilai r tabel. Hal ini berarti bahwa semua indikator / item pertanyaan yang mengukur variabel Integritas Karyawan adalah valid karena nilai r hitung yang dihasilkan lebih besar dari r 0,3160.

3. Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.4
Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Item Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,543	0,3160	Valid
2	0,671	0,3160	Valid
3	0,699	0,3160	Valid
4	0,843	0,3160	Valid
5	0,624	0,3160	Valid

Sumber : Data Olahan SPSS (Versi 24), 2016

Berdasarkan tabel 4.3 menunjukkan nilai *person correlation* (r hitung) untuk setiap item pertanyaan lebih besar dari nilai r tabel. Hal ini berarti bahwa semua indikator / item pertanyaan yang mengukur variabel Kinerja Karyawan adalah valid dimana nilai r hitung yang dihasilkan dari variabel Kinerja Karyawan adalah lebih besar dari r 0,3160.

4.2.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk melihat sejauh mana hasil penelitian dapat dipercaya dan memberikan hasil yang relatif berbeda apabila dilakukan lagi subjek yang sama. Pengujian reliabilitas dalam

Ranti Melasari, Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Integritas Karyawan Sebagai Variabel Pemoderasi Pada Perbankan Di Tembilahan

penelitian ini menggunakan koefisien *cronbachalpha* dimana suatu variabel dinyatakan reliabel bila memberikan nilai cronbach alpa di atas angka 0,6. Hasil pengujian reliabilitas kuesioner untuk masing-masing variabel ditampilkan dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.5
Hasil Uji Reliabilitas Data

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Sistem Informasi Akuntansi (X ₁)	0,929	Reliabel
Integritas Karyawan (X ₂)	0,795	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,739	Reliabel

Sumber : *Data Olahan SPSS (Versi 24), 2017*

Tabel 4.5 menunjukkan bahwa nilai *cronbach's alpha* untuk variabel Sistem Informasi Akuntansi (X₁) adalah 0,929. Angka ini > 0,60. Hal ini berarti bahwa konstruksi pertanyaan yang disusun untuk mengukur Sistem Informasi Akuntansi adalah reliabel. Begitu pula dengan Integritas Karyawan (X₂) nilai *cronbach's alpha* untuk variabel Integritas Karyawan (X₂) tersebut adalah 0,795 > 0,60 yang berarti bahwa konstruk pertanyaan untuk mengukur variabel Integritas Karyawan (X₂) tersebut dinyatakan reliabel. Variabel Kinerja Karyawan dengan nilai *cronbach's alpha* untuk Kinerja Karyawan (Y) tersebut adalah 0,739 > 0,60 yang berarti bahwa konstruk pertanyaan untuk mengukur variabel Kinerja Karyawan (Y) tersebut dinyatakan reliabel.

4.3. Uji Asumsi Klasik

4.3.1. Uji Normalitas

Tabel 4.6
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		SIA	Integritas Karyawan	Kinerja Karyawan
N		37	37	37
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	47,1351	16,7297	22,1351
	Std. Deviation	4,41690	1,75829	1,70232
Most Extreme Differences	Absolute	,124	,210	,153
	Positive	,098	,154	,153
	Negative	-,124	-,210	-,127
Test Statistic		,124	,210	,153
Asymp. Sig. (2-tailed)		,162	,100	,129

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : *Data Olahan SPSS (Versi 24), 2017*

Berdasarkan tabel 4.9 dari hasil pengolahan data uji Kolmogrov-Smirnov dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal dengan nilai Kolmogrov-Smirnov pada Sistem Informasi Akuntansi sebesar 0,162, Karakteristik Integritas Karyawan yaitu 0,100 dan Kinerja Karyawan sebesar 0,129 dimana nilai signifikan yang di hasilkan lebih besar dari 0,05.

4.3.2. Uji Multikolinearitas

Tabel 4.7
Hasil Uji Multikolinearitas

		Coefficients ^a	
		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	SIA	,978	1,023
	Integritas Karyawan	,978	1,023

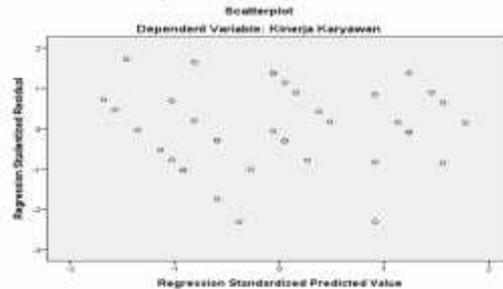
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : *Data Olahan SPSS (Versi 24), 2017*

Uji ini dilakukan untuk menunjukkan ada tidaknya kolerasi yang besar diantara variabel bebas. Hasil pengujian multikolinearitas dapat dilihat pada tabel 4.10. hasil dari tabel 4.10 tersebut menunjukkan bahwa variabel bebas yaitu Sistem Informasi Akuntansi bernilai sebesar 1,023 dan Integritas Karyawan sebesar 1,023 memiliki angka *variance inflaciton factor* (VIF) dibawah angka 10. Dengan demikian disimpulkan persamaan regresi yang dapat dipakai sebagai model analisis tidak terdapat persoalan multikolinearitas.

4.3.3. Uji Heterokedastisitas

Gambar 4.1
Uji Heterokedastisitas



Sumber : Data Olahan SPSS (Versi 24), 2017

Hasil pengujian heterokedastisitas pada penelitian ini menggunakan software SPSS dengan cara mengamati pola yang terdapat pada *scatter plot*, yang hasilnya dapat dilihat gambar 4.1 terlihat bahwa titik menyebar secara acak, dan tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai.

4.4. Pengujian Hipotesa

Tabel 4.8
Hasil Uji Regresi Moderating
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standard ized Coeffici ents	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	6,672	6.560		3.353	,021
	SIA	1,167	,227	1,437	5,137	,027
	Integritas Karyawan	1,025	,149	1,562	6,859	,014
	Moderating	1,011	,122	2,093	7,047	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Olahan SPSS (Versi 24), 2017

Dari tabel uji regresi moderating, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 6,672 + 1,167X_1 + 1,025X_2 + 1,011X_1X_2 +$$

Dari persamaan diatas diketahui konstanta sebesar 6,672 menyatakan bahwa jika Sistem Informasi Akuntansi dengan Integritas Karyawan sebagai variabel Moderating bernilai nol maka nilai Kinerja Karyawan akan tetap sebesar 6,672. Sistem Informasi Akuntansi mempunyai koefisien regresi sebesar 1,167 menyatakan bahwa setiap peningkatan Sistem Informasi Akuntansi yaitu dalam satu satuan (dengan asumsi bahwa nilai koefisien variabel lain tetap atau tidak berubah) maka akan meningkatkan variabel Kinerja Karyawan, dan akan tetap sebesar 1,167. Variabel Integritas Karyawan mempunyai koefisien regresi sebesar 1,025 menyatakan bahwa setiap kenaikan Integritas Karyawan yaitu dalam satu satuan (dengan asumsi bahwa nilai koefisien variabel lain tetap atau tidak berubah) maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan akan tetap sebesar 1,025. Sistem Informasi Akuntansi dengan variabel pemoderasi Integritas Karyawan mempunyai koefisien regresi 1,011 menyatakan bahwa setiap kenaikan variabel Sistem Informasi Akuntansi dengan variabel pemoderasi Integritas Karyawan yaitu dalam satu satuan (dengan asumsi bahwa nilai koefisien variabel lain tetap atau tidak berubah) maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan akan tetap sebesar 1,011.

Ranti Melasari, Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Integritas Karyawan Sebagai Variabel Pemoderasi Pada Perbankan Di Tembilahan

Uji t
Tabel 4.9
Hasil Uji Secara Parsial
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	6,672	6.560		3.353	,021
	SIA	1,167	,227	1,437	5,137	,027
	Integritas Karyawan	1,025	,149	1,562	6,859	,014
	Moderating	1,011	,122	2,093	7,047	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber : *Data Olahan SPSS (Versi 24), 2017*

Dari tabel 4.9 tersebut dapat diketahui bahwa Sistem Informasi Akuntansi (X_1) memberikan nilai t_{hitung} sebesar 5,137 > t_{tabel} 2,0262 dengan tingkat signifikan 0,027 < 0,05, sehingga variabel Sistem Informasi Akuntansi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan. Integritas Karyawan (X_2) memberikan nilai t_{hitung} sebesar 6,859 > t_{tabel} 2,0262 dengan tingkat signifikan 0,014 < 0,05, sehingga variabel Integritas Karyawan berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan. Variabel Moderating yang merupakan interaksi antara X_1 dan X_2 dengan memiliki nilai t_{hitung} sebesar 7,047 > t_{tabel} 2,0262 dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Integritas Karyawan dapat memoderasi hubungan Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Karyawan.

Uji F
Tabel 4.10
Uji Hipotesis Secara simultan
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	87,351	2	43,676	87,490	,000 ^b
	Residual	16,973	34	,499		
	Total	104,324	36			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
b. Predictors: (Constant), Integritas Karyawan, SIA
Sumber : *Data Olahan SPSS (Versi 24), 2017*

Berdasarkan tabel 4.10 dari uji Anova (*analysis of varians*) atau uji F, menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} sebesar 87,490 sedangkan F_{tabel} sebesar 3,28 dengan df pembilang = 2, df penyebut = 34 dan taraf signifikan = 0.05. Sehingga $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan signifikan sebesar 0,000 < 0,05, mengindikasikan bahwa Sistem Informasi Akuntansi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan dengan variabel pemoderasi Integritas Karyawan.

4.5. R Square (Koefisien Determinasi)

Tabel 4.11
Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,915 ^a	,837	,828	,70655	2,257

a. Predictors: (Constant), Integritas Karyawan, SIA
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber : *Data Olahan SPSS (Versi 24), 2017*

Dari tabel 4.11 diketahui bahwa koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) sebesar 0,828 atau sebesar 82,8%. Hal ini berarti 82,8% variabel Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh Sistem Informasi Akuntansi dengan variabel pemoderasi Integritas Karyawan. Sedangkan sisanya sebesar (100% - 82,8% = 17,2%

Ranti Melasari, Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Integritas Karyawan Sebagai Variabel Pemoderasi Pada Perbankan Di Tembilahan

dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel yang lain yang tidak diteliti seperti sistem akuntansi manajemen, desentralisasi dan pengendalian intern.

4.6. Pembahasan

4.6.1. Pengaruh Sistem Akuntansi Manajemen terhadap Kinerja Karyawan dengan Integritas Karyawan (X_2) sebagai variabel Pemoderasi Pada Perbankan Di Tembilahan

Variabel Sistem Informasi Akuntansi dengan variabel pemoderasi Integritas Karyawan mempunyai koefisien regresi 1,011 menyatakan bahwa setiap kenaikan variabel Sistem Informasi Akuntansi dengan variabel pemoderasi Integritas Karyawan yaitu dalam satu satuan (dengan asumsi bahwa nilai koefisien variabel lain tetap atau tidak berubah) maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan akan tetap sebesar 1,011.

Sistem informasi akuntansi dapat lebih mudah diterapkan dengan adanya teknologi informasi. Sistem informasi akuntansi memproses berbagai transaksi keuangan dan transaksi nonkeuangan yang secara langsung mempengaruhi pemrosesan transaksi keuangan pada perbankan. Karyawan yang berintegritas pada perbankan akan menciptakan budaya yang berintegritas dalam perbankan di Tembilahan, dan budaya yang berintegritas ini selanjutnya akan menciptakan lingkungan Perbankan yang bernilai, sehingga perusahaan dapat lebih fokus pada situasi jangka panjang yang lebih baik dari karyawan, pelanggan, dan investor yang berakibat keunggulan dalam kinerja perbankan. Salah satu ciri seseorang berintegritas adalah melalui konsistensi antara perkataan dan perbuatan. Kinerja adalah sesuatu yang tidak dapat ditawar-tawar, sehingga komitmen serta integritas para pemimpin senior merupakan isuvital. Integritas memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan perbankan di Tembilahan. Ketika kita dapat mempertanggung jawabkan atau mewujudkan apa yang telah diucapkan, apa yang telah kita janjikan menjadi suatu kenyataan dan realitas maka pada saat bersamaan dapat tercipta hubungan yang harmonis dengan pelanggan, rekan kerja, dan perusahaan perbankan.

4.6.2. Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi (X_1) dan Karyawan (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Variabel Sistem Informasi Akuntansi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan dengan variabel pemoderasi Integritas Karyawan, dimana diperoleh F_{hitung} sebesar 87,490 sedangkan F_{tabel} sebesar 3,28 dengan df pembilang= 2, df penyebut = 34 dan taraf signifikan = 0.05. Sehingga $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, mengindikasikan bahwa Sistem Informasi Akuntansi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan dengan variabel pemoderasi Integritas Karyawan.

Sebagai penyedia informasi, sistem informasi akuntansi selalu berhubungan dengan karyawan dalam perbankan di Tembilahan. Dimana informasi yang disediakan oleh SIA harus memperhatikan tingkah laku karyawan penerimanya. SIA juga dioperasikan oleh manusia dalam organisasi. Tingkah laku karyawan yang mengoperasikan SIA tersebut harus diperhatikan bila tidak menginginkan SIA gagal dalam pengembangan dan penggunaannya. Oleh karena itu faktor karyawan sangat menentukan dalam penerapan Sistem Informasi Akuntansi tersebut dalam perbankan. Selain itu untuk menghasilkan kinerja yang optimal dalam suatu perbankan dapat diukur dari hasil pekerjaan yang telah dilakukan karyawan dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan, karena keberhasilan suatu perbankan dipengaruhi oleh kinerja karyawan. Dengan adanya Karyawan yang berintegritas akan menciptakan budaya yang berintegritas dalam perbankan, dan budaya ini selanjutnya akan menciptakan lingkungan perbankan yang bernilai, sehingga perbankan dapat lebih fokus pada situasi jangka panjang yang lebih baik dari karyawan, pelanggan, dan investor yang berakibat keunggulan dalam kinerja perbankan.

5. Kesimpulan dan Saran

5.1. Kesimpulan

Dari hasil pembahasan yang telah dijelaskan pada bab-bab terdahulu dengan dukungan oleh data-data yang ada, maka peneliti dapat menyusun kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel Moderating yang merupakan interaksi antara X_1 dan X_2 dengan memiliki nilai t_{hitung} sebesar $7,047 > t_{tabel} 2,0262$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Integritas Karyawan merupakan variabel pemoderasi antara Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Karyawan.
2. Secara simultan bahwa variabel Sistem Informasi Akuntansi dan Integritas Karyawan memiliki nilai F_{hitung} sebesar 87,490 sedangkan F_{tabel} sebesar 3,28 dengan df pembilang= 2, df penyebut = 34 dan taraf signifikan = 0.05. Sehingga $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, mengindikasikan bahwa Sistem Informasi Akuntansi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan dengan variabel pemoderasi Integritas Karyawan.
3. Uji koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) diperoleh nilai sebesar 0,828 atau sebesar 82,8%. Hal ini berarti 82,8% variabel Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh Sistem Informasi Akuntansi dengan variabel

pemoderasi Integritas Karyawan. Sedangkan sisanya sebesar $(100\% - 82,8\% = 17,2\%)$ dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel yang lain yang tidak diteliti.

5.2. Saran

Dari beberapa kesimpulan yang ada, dapat di tarik beberapa saran baik bagi perbankan maupun peneliti yang akan datang, yaitu :

1. Bagi pihak bank di Tembilahan, sebaiknya senantiasa mengevaluasi dan membarui sistem informasinya akuntansi agar sistem yang digunakan selalu mengikuti perkembangan dan kebutuhan karyawan. Selain itu pihak perusahaan sebaiknya memberikan pelatihan khusus dalam mengoperasikan komputer kepada karyawan apabila ada teknologi baru. Hal ini penting mengingat pemanfaatan teknologi komputer mempunyai pengaruh besar dan positif terhadap efektivitas serta produktivitas penyelesaian tugas karyawan.
2. Pimpinan perbankan harus lebih memperhatikan teknologi informasi yang diterapkan setiap bank ada di Tembilahan yang berhubungan dengan teknologi yang ada.
3. Bagi peneliti selanjutnya, sebaiknya menambahkan faktor-faktor lain yang bisa meningkatkan kinerja karyawan, sehingga dapat memperluas pengetahuan mengenai faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan untuk memperkuat atau mendukung hasil penelitian serupa yang telah dilakukan sebelumnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Bodnar, George H. And Hopwood, 2010. *Accounting Information System*. Tent Edition. Upper Sadlle River; New Jersey; Pearson Education Inc.
- Diana, A, 2011. *Sistem informasi akuntansi, Perancangan, Proses Dan Informasi Akuntansi Penerapan*. Penerbit Andi. Yogyakarta.
- Dita Ambra Made, 2016. *Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Integritas Karyawan Sebagai Variabel Pemoderasi*. Universitas Udayana (Unud), Bali.
- Fedora Calista. 2014. *Pengaruh Implementasi Enterprise Resource Planning (ERP) Terhadap Kualitas Informasi Pada PT Otsuka Indonesia*.
- Ghozali, Imam, 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Cetakan Kelima. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hildawati Nur Farida, 2015. *Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Dan Kesesuaian Tugas-Teknologi Terhadap Kinerja Karyawan (Pada Pt. Pln (Persero) Bandung)*. Universitas Pasundan. Bandung.
- Ikhshan, Arfan, 2011. *Akuntansi keperilakuan*. Penerbit Selemba Empat. Jakarta.
- John. P, L, 2012. *Accounting Information System*. Penerbit Selemba Empat. Jakarta.
- Mangkunegara, A.A, Anwar, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mulyadi, 2013. *Sistem Informasi Akuntansi*. Edisi ketiga. Cetakan Keempat. Penerbit Selemba Empat. Jakarta.
- Marshall. B,R dan Paul. J, S, 2014. *Accounting information system*. Perbit Selemba Empat. Jakarta.
- Novalia, Deni, 2014. *Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Individu Pada Perusahaan Retail Di Pekanbaru*. Universitas Islam Riau. Pekanbaru.
- Novia Fabiola Panggeso, 2014. *Efektivitas Penggunaan Dan Kepercayaan Atas Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Sulselbar Di Makassar*. Universitas Hasanuddin. Makassar.
- Novita, Helena. 2011. *Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Dwi Daya Sentra Perkasa (Persero)*. Fakultas Teknik Dan Ilmu Komputer Universitas Komputer Indonesia.
- Ranti Melasari, *Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Integritas Karyawan Sebagai Variabel Pemoderasi Pada Perbankan Di Tembilahan*

- Parjanti, Eny, 2014. *Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Gaya Kepemimpinan Dan Kompleksitas Tugas Terhadap Kinerja Karyawan*. Universitas Islam Batik Surakarta.
- Rizaldi, Fahmi, 2015. *Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan Cv Teguh Karya Utama Surabaya*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya.
- Sartini Eka, Dkk, 2015. *Pengaruh Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi Dan Penggunaan Teknologi Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Individual Pada PT. Bank Pembangunan Daerah Bali Kantor Cabang Singaraja*. Universitas Pendidikan Ganesha.
- Sinambela, L.P, 2012. *Kinerja Pegawai, Teori Pengukuran Dan Implikasi*. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Penerbit Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Sugiyono, 2014. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan Kedelapan Belas. Penerbit Alfabeta. Bandung.
- Susanto, azhar, 2013. *Sistem Informasi Akuntansi*. Bandung: Lingga Jaya.
- Yuniartha, 2015. *Pengaruh Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi Dan Penggunaan Teknologi Informasi Pada Kinerja Individual Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi*. Universitas Udayana. Bali.
- Yusnaena dan Syahril, 2013. *Pengaruh Integritas Terhadap Kinerja Karyawan Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pesisir Selatan*. STIE Dharma Andalas.
- Zuhud Puteri sheilla, 2015. *Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Pegawai Distro di Kota Bandung*. Universitas Diponegoro.