

**PENGARUH EFEKTIVITAS PENGGUNAAN SISTEM INFORMASI AKUNTANSI,
BUDAYA KERJA DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PERBANKAN DI TEMBILAHAN**

RANTI MELASARI, SE., M.Si¹

Universitas Islam Indragiri Tembilahan

Email : rantimelasari87@gmail.com

NOPI LESTARI²

Universitas Islam Indragiri Tembilahan

Email : nopilestari01234@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to examine the effectiveness of the use of accounting information systems, work culture and incentives to employee performance in Banking on the city of Tembilahan. The population in this study is all employees in banking on Tembilahan. The sampling technique in this study used random sampling with a total sample of 35 employees in Banking on Tembilahan. Data analysis techniques in this study are multiple linear regression. The results of this study indicate that the effectiveness of the use of accounting information systems has a t_{count} of $3.474 > t_{table}$ 2.03951, so that partially the effectiveness of the use of accounting information systems affects the employee performance in Banking on Tembilahan. The work culture variable has a t_{count} of $2.644 > t_{table}$ 2.03951, so that partially the work culture has an effect on the employee performance in banking on Tembilahan. The incentive variable has a t_{count} of $2.196 > t_{table}$ 2.03951, so that the incentives partially affect the employee performance in banking on Tembilahan. Simultaneous test results that the effectiveness of the use of accounting information systems, work culture and incentives has a calculated value of $57.906 > f_{table}$ of 2.91 so that the effectiveness of the use of accounting information systems, work culture and incentives together has a significant effect on employee performance in banking on Tembilahan. The coefficient of determination test results is 0.834 so that employee performance variables can be explained or influenced by the variable effectiveness of the use of accounting information systems, work culture and incentives of 83.4%, while the remaining 16.6% is influenced by other variables not examined.

Keywords: *Effectiveness of the Use of Accounting Information Systems, Work Culture, Incentives, Employee Performance*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji efektivitas penggunaan sistem informasi akuntansi, budaya kerja dan insentif terhadap kinerja karyawan pada Perbankan di Tembilahan. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan pada perbankan di Tembilahan. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan *random sampling* dengan jumlah sampel sebanyak 35 karyawan pada perbankan di Tembilahan. Teknik analisa data dalam penelitian ini regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel efektivitas penggunaan sistem informasi akuntansi memiliki t_{hitung} $3,474 > t_{tabel}$ 2,03951, sehingga secara parsial efektivitas penggunaan sistem informasi akuntansi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perbankan di Tembilahan. Variabel budaya kerja memiliki t_{hitung} $2,644 > t_{tabel}$ 2,03951, sehingga secara parsial budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perbankan di Tembilahan. Variabel insentif memiliki t_{hitung} $2,196 > t_{tabel}$ 2,03951, sehingga secara parsial insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perbankan di Tembilahan. Hasil uji simultan bahwa efektivitas penggunaan sistem informasi akuntansi, budaya kerja dan insentif memiliki nilai f_{hitung} sebesar $57,906 > f_{tabel}$ sebesar 2,91 sehingga efektivitas penggunaan sistem informasi akuntansi, budaya kerja dan insentif secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada perbankan di Tembilahan. Hasil uji koefisien determinasi adalah sebesar 0,834 sehingga variabel kinerja karyawan bisa dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel efektivitas penggunaan sistem informasi akuntansi, budaya kerja dan insentif sebesar 83,4%, sedangkan sisanya sebesar 16,6% dipengaruhi oleh variabel yang lain yang tidak diteliti.

Kata Kunci : *Efektivitas Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi, Budaya Kerja, Insentif, Kinerja Karyawan*

1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kemajuan dan perkembangan teknologi di era globalisasi yang diiringi dengan perkembangan sistem informasi berbasis teknologi terjadi begitu pesat. Hal tersebut telah memberikan pengaruh yang signifikan terhadap penerapan sistem informasi akuntansi di dalam suatu organisasi. Perkembangan teknologi informasi juga berpengaruh pada perusahaan, tetapi juga memberikan pengaruh yang signifikan terhadap sistem informasi akuntansi dalam organisasi bisnis, hal ini menunjukkan bahwa teknologi sistem informasi sudah menjadi kebutuhan untuk menunjukkan kerja entitas perusahaan atau organisasi tersebut (Kristiani, 2012).

Penerapan teknologi dalam sistem informasi perbankan hendaknya mempertimbangkan kemampuan pemakai sistem sehingga teknologi itu sendiri dan diterapkan sesuai dengan tugas, kemampuan pemakai serta dapat dimanfaatkan secara optimal. Dengan demikian aplikasi teknologi sistem informasi tersebut dapat meningkatkan kinerja individual yang akan berdampak pada kinerja perbankan itu sendiri. Sistem informasi dapat dimanfaatkan oleh banyak pihak untuk mencapai keunggulan perusahaan melalui kecepatan, fleksibilitas, integrasi, dan keakuratan informasi yang dihasilkan (Ratnaningsih, 2014). Sistem informasi akuntansi dapat dikatakan efektif jika sistem mampu menghasilkan informasi yang dapat diterima dan mampu memenuhi harapan informasi secara tepat waktu (*timely*), akurat (*accurate*), dan dapat dipercaya (*reliable*) (Widjajanto, 2001).

Keberhasilan penggunaan suatu sistem informasi akuntansi bergantung pada kemudahan dan pemanfaatan sistem tersebut oleh pemakai sistem karena teknologi sistem informasi diselenggarakan dalam suatu perusahaan untuk membantu individu dalam menyelesaikan tugasnya. Oleh sebab itu, penerapan teknologi dalam sistem informasi perusahaan atau organisasi hendaknya mempertimbangkan pemakai sistem sehingga teknologi yang diterapkan sesuai dengan tugas dan kemampuan pemakai.

Efektivitas penggunaan sistem informasi akuntansi pada perusahaan atau bank tergantung pada kemampuan teknik yang dimiliki pemakai sistem informasi akuntansi karena kemampuan teknik sangat mempengaruhi kinerja pemakainya (Putra, 2016). Efektivitas sistem informasi akuntansi merupakan suatu ukuran yang memberikan gambaran sejauh mana target dapat dicapai dari suatu kumpulan sumber daya yang diatur untuk mengumpulkan, memproses dan menyimpan data elektronik, kemudian mengubahnya menjadi sebuah informasi yang berguna serta menyediakan laporan formal yang dibutuhkan dengan baik secara kualitas maupun waktu (Sierrawati dan Damayanthi, 2012).

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti budaya kerja. Budaya kerja adalah suatu pola asumsi dasar yang diciptakan, ditemukan, atau dikembangkan oleh kelompok tertentu sebagai pembelajaran untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal yang terjadi dalam perusahaan dan oleh karena itu diajarkan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan dan merasakan terkait dengan masalah-masalah tersebut (Schein, 2014).

Faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah insentif, dimana insentif sebagai sarana motivasi yang mendorong para pegawai untuk bekerja dengan kemampuan yang optimal, yang dimaksudkan sebagai pendapatan ekstra di luar gaji atau upah yang telah ditentukan. Pemberian insentif dimaksudkan agar dapat memenuhi kebutuhan para pegawai dan keluarga mereka. Pemberian insentif merupakan salah satu hal pokok yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Semangat tidaknya karyawan bisa juga disebabkan oleh besar kecilnya insentif yang diterima. Apabila karyawan tidak mendapatkan insentif yang sesuai dengan besarnya pengorbanan dalam bekerja, maka karyawan tersebut cenderung malas bekerja dan tidak bersemangat yang ada akhirnya mereka bekerja semauanya tanpa ada kepuasan kerja yang memadai, yaitu sebagaimana diharapkan oleh karyawan tersebut. Dengan adanya pemberian insentif yang tepat serta cara kerja yang baik sehingga kedepannya, proses kerja organisasi dapat berjalan sesuai tujuan organisasi (Dwijayanthi, 2013)

Kinerja karyawan merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Kinerja karyawan sangat berperan dalam sistem informasi sebuah perusahaan. Salah satu sistem informasi yang digunakan dalam perusahaan adalah sistem informasi akuntansi. Sistem informasi akuntansi merupakan suatu sumber daya manusia dan modal dalam organisasi yang bertugas menyiapkan informasi keuangan dan juga informasi yang diperoleh dari kegiatan pengumpulan dan pengolahan transaksi.

Fenomena saat ini di dunia perbankan yaitu masih ada karyawan yang belum fasih menggunakan komputer dalam mengelola sistem informasi akuntansi, adanya budaya kerja yang berbeda sehingga membuat karyawan belum sepenuhnya bekerja sesuai dengan yang diharapkan. Insentif yang didapat karyawan masih belum memuaskan, maka itu kinerja karyawan haruslah berorientasi terhadap pembenahan budaya kerja, sehingga akan tercipta karyawan yang profesional. Berdasarkan PSAK No. 31, Bank adalah suatu lembaga yang berperan sebagai perantara keuangan (*Financial Intermediary*) antara pihak-pihak yang memiliki kelebihan dana (*Surplus Unit*) dengan pihak-pihak yang memerlukan dana (*Deficit Unit*), serta sebagai lembaga yang berfungsi memperlancar lalu lintas pembayaran.

Penelitian ini mereplikasi penelitian Widhawati (2018), perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu perusahaan atau objek penelitian dan tahun penelitian. Objek penelitian dalam penelitian ini yaitu pada Perbankan di Tembilahan yang dijadikan objek penelitian. Alasan penulis dalam melakukan penelitian ini karena ingin melihat sejauh mana pengaruh efektivitas penggunaan sistem informasi akuntansi di gunakan, ingin mengetahui perbedaan budaya kerja pada masing-masing perbankan dan ingin mengetahui seberapa banyak karyawan yang menerima insentif pada masing-masing perbankan di Tembilahan.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah efektivitas penggunaan sistem informasi akuntansi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perbankan di Tembilahan?.

2. Apakah budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perbankan di Tembilahan?.
3. Apakah insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perbankan di Tembilahan?.
4. Apakah efektivitas penggunaan sistem informasi akuntansi, budaya kerja dan insentif secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan perbankan di Tembilahan?.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Efektivitas Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi

Sistem informasi akuntansi dapat didefinisikan sebagai kumpulan (integrasi) dari sub-sub sistem/komponen baik fisik maupun nonfisik yang saling berhubungan dan bekerjasama satu sama lain secara harmonis untuk mengolah data transaksi yang berkaitan dengan masalah keuangan menjadi informasi keuangan (Susanto, 2013).

Efektivitas merupakan suatu tolok ukur yang menggambarkan sejauh mana tujuan yang ingin dicapai. Sistem merupakan suatu rangkaian yang terdiri dari dua atau lebih komponen yang memiliki hubungan dan berinteraksi dalam mencapai tujuan tertentu. Sistem terdiri dari beberapa subsistem kecil, yang melaksanakan fungsi kepentingan tertentu dan mendukung sistem yang memiliki kapasitas lebih besar (Romney dan Steinbart, 2011). Sistem informasi akuntansi merupakan kumpulan (integritas) dari sub-sub sistem/ komponen baik fisik maupun nonfisik yang saling berhubungan dan bekerja sama satu sama lain secara harmonis untuk mengolah data transaksi yang berkaitan dengan masalah keuangan menjadi informasi keuangan (Susanto (2013).

Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat dijelaskan bahwa sistem informasi akuntansi merupakan kumpulan sistem-sistem yang saling berhubungan yang melibatkan sumber daya seperti manusia dan peralatan yang saling bekerja sama untuk mengelola data ekonomi kedalam bentuk informasi keuangan yang dapat digunakan bagi perusahaan. Jadi pada dasarnya sistem informasi akuntansi merupakan suatu sistem yang digunakan untuk memudahkan perusahaan dalam memproses data dan transaksi keuangan sehingga dapat menghasilkan suatu informasi keuangan yang dibutuhkan oleh suatu perusahaan dalam pengambilan keputusan.

Adapun dimensi dan indikator dari efektivitas sistem informasi akuntansi menurut Susanto (2013) yaitu:

1. Kinerja
Sistem harus dapat menyediakan *throughput* dan waktu respon yang cukup.
2. Informasi
Sistem harus dapat menyediakan informasi terformat yang tepat waktu, saling terkait, akurat, dan berguna bagi pengguna akhir dan manajer.
3. Ekonomis
Sistem harus dapat menawarkan tingkat dan kapasitas pelayanan yang memadai untuk mengurangi biaya atau meningkatkan keuntungan bisnis.
4. Kontrol
Sistem yang ada harus dapat menawarkan kontrol yang memadai untuk mengatasi penipuan dan penggelapan dan untuk menjamin keakuratan dan keamanan data dan informasi.
5. Efisiensi
Sistem harus menggunakan secara maksimum sumber yang tersedia termasuk orang, waktu, aliran *form*, meminimalkan penundaan proses, dan semacamnya.
6. Pelayanan
Sistem dapat menyediakan layanan yang diinginkan dan andal pada siapa saja yang menginginkannya. Sistem juga harus fleksibel dan dapat dikembangkan.

2.2 Budaya Kerja

Budaya kerja adalah suatu pola asumsi dasar yang diciptakan, ditemukan, atau dikembangkan oleh kelompok tertentu sebagai pembelajaran untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal yang terjadi dalam perusahaan dan oleh karena itu diajarkan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan dan merasakan terkait dengan masalah-masalah tersebut (Schein, 2014).

Budaya kerja berbeda antara organisasi satu dengan yang lainnya, hal itu dikarenakan landasan dan sikap perilaku yang dicerminkan oleh setiap orang dalam organisasi berbeda. Budaya kerja yang terbentuk secara positif akan bermanfaat karena setiap anggota dalam suatu organisasi membutuhkan sumbang saran, pendapat bahkan kritik yang bersifat membangun dari ruang lingkup pekerjaannya demi kemajuan di lembaga tersebut (<http://repository.unpas.ac.id>).

Unsur-unsur budaya kerja menurut Ndraha (2012), yaitu :

1. Anggapan dasar tentang kerja
Pendirian atau anggapan dasar atau kepercayaan dasar tentang kerja, terbentuknya melalui konstruksi pemikiran silogistik. Premisnya adalah pengalaman hidup empiris, dan kesimpulan
2. Sikap terhadap pekerjaan
Manusia menunjukkan berbagai sikap terhadap kerja. Sikap adalah kecenderungan jiwa terhadap sesuatu. Kecenderungan itu berkisar antara menerima sepenuhnya atau menolak sekeras kerasnya.
3. Perilaku ketika bekerja
Sikap terhadap bekerja, lahir perilaku ketika bekerja. Perilaku menunjukkan bagaimana seseorang bekerja

4. Lingkungan kerja dan alat kerja
Dalam lingkungan, manusia membangun lingkungan kerja yang nyaman dan menggunakan alat (teknologi) agar ia bekerja efektif, efisien dan produktif.
5. Etos kerja
Istilah etos diartikan sebagai watak atau semangat fundamental budaya, berbagai ungkapan yang menunjukkan kepercayaan, kebiasaan, atau perilaku suatu kelompok masyarakat. Jadi etos berkaitan erat dengan budaya kerja.
Faktor yang mempengaruhi budaya kerja yaitu sebagai berikut:
 1. Perilaku pemimpin yaitu tindakan nyata dari seorang pemimpin biasanya akan menjadi cermin penting bagi para pegawai.
 2. Seleksi para pekerja dengan menempatkan pegawai yang tepat dalam kedudukan yang tepat, akan menumbuhkembangkan rasa memiliki dari para pegawai.
 3. Budaya organisasi adalah setiap organisasi memiliki budaya kerja yang dibangun.
 4. Budaya luar, didalam suatu organisasi, budaya dapat dikatakan lebih dipengaruhi oleh komunitas budaya luar yang mengelilinginya.
 5. Menyusun misi perusahaan dengan jelas, dengan memahami misi organisasi secara jelas maka akan diketahui secara utuh dan jelas sesuatu pekerjaan yang seharusnya dilakukan oleh para pegawai.
 6. Mengedepankan misi perusahaan, jika tujuan suatu organisasi sudah ditetapkan, setiap pemimpin harus dapat memastikan bahwa misi tersebut harus berjalan.
 7. Keteladanan pemimpin, pemimpin harus dapat memberi contoh budaya semangat kerja kepada para bawahannya.
 8. Proses pembelajaran, pembelajaran pegawai harus tetap berlanjut. Untuk menghasilkan budaya kerja yang sesuai, para pegawai membutuhkan pengembangan keahlian dan pengetahuan.

2.3 Insentif

Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Insentif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi (Hasibuan, 2014). Menurut Sofyandi (2008) mengemukakan insentif merupakan salah satu bentuk dari kompensasi langsung. Insentif adalah imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan.

Dari beberapa pengertian insentif di atas maka jelaslah bahwa insentif merupakan penghargaan atau imbalan balas jasa yang diberikan kepada para karyawan atas kinerjanya yang melebihi standar. Pemberian insentif juga diharapkan dapat memotivasi dalam mencapai tujuan.

Menurut Nawawi (2013), penghargaan atau ganjaran sebagai insentif dibedakan dalam beberapa jenis sebagai berikut:

1. Kompensasi atau insentif total
Keseluruhan penghargaan atau ganjaran yang diterima oleh seseorang tenaga kerja untuk seluruh pekerjaannya yang dilakukannya sebagai kontribusi pada pencapaian tujuan organisasinya
2. Kompensasi khusus
Penghasilan tambahan yang diberikan kepada tenaga kerja dengan status tertentu dalam perusahaan.
Sifat dasar sistem pengupahan insentif dalam suatu perusahaan dituangkan secara jelas dan sederhana berdasarkan ketentuan standar kerja. Beberapa sifat dasar dalam sistem pengupahan insentif Martoyo dalam Diviani (2015), yaitu:
 1. Pembayaran agar diupayakan cukup sederhana, sehingga mudah dimengerti dan dihitung oleh karyawan yang bersangkutan sendiri.
 2. Upah insentif yang diterima benar-benar dapat menaikkan motivasi kerja meningkat.
 3. Pelaksanaan pengupahan insentif hendaknya cukup cepat, sehingga karyawan yang berprestasi lebih tersebut cukup cepat pula merasakan nikmatnya orang berprestasi lebih.
 4. Penentuan standar kerja ataupun standar produksi hendaknya secermat mungkin, dalam arti: tidak terlalu tinggi, sehingga tidak terjangkau oleh umum karyawan, atau tidak terlalu rendah, sehingga tidak terlalu mudah dicapai karyawan
 5. Besarnya upah normal dengan standar kerja per jam hendaknya cukup merangsang pekerjaan atau karyawan untuk bekerja lebih giat. Berdasarkan pendapat di atas maka jelaslah bahwa pemberian insentif harus dilaksanakan secara jelas dan sederhana untuk mempermudah perhitungan setiap pegawainya, agar dapat menambah peningkatan kinerja bagi setiap pegawai.

2.4 Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan didefinisikan sebagai kemampuan karyawan dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja karyawan sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan (Sinambela, 2012).

Pada dasarnya tujuan penilaian kinerja karyawan dapat dibedakan menjadi dua yaitu tujuan penilaian yang berorientasi pada masa lalu dan berorientasi pada masa depan (Rivai, 2011).

Menurut Dessler (2010) menyebutkan bahwa terdapat enam indikator dari kinerja yaitu sebagai berikut:

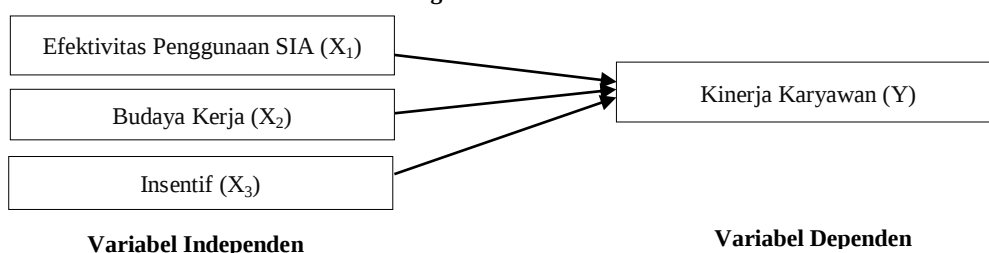
1. Kualitas kerja adalah akurasi, ketelitian, tingkat dapat diterimanya pekerjaan yang dilakukan,
2. Produktivitas adalah kuantitas dan efisiensi kerja yang dihasilkan pekerjaan dalam periode waktu tertentu,
3. Pengetahuan mengenai pekerjaan adalah keahlian praktis dan teknik serta informasi yang digunakan dalam pekerjaan,
4. Kepercayaan adalah tingkatan dimana karyawan dapat dipercaya berkaitan dengan penyelesaian pekerjaan dan tindaklanjutnya,
5. Ketersediaan adalah tingkatan dimana karyawan tepat waktu, mengobservasi penentuan waktu istirahat/jam makan, dan keseluruhan catatan kehadiran,
6. Kebebasan adalah sejauhmana pekerjaan bisa dilakukan sendiri dengan atau tanpa pengawasan supervisor.

Menurut Sedarmayanti (2011) menyatakan ada beberapa dimensi yang harus diikuti dalam penilaian kinerja yaitu:

1. *Quantity of work* (banyaknya pekerjaan)
2. *Quality of work* (kualitas pekerjaan)
3. *Job knowledge* (pengetahuan tentang pekerjaan)
4. *Creativeness* (kreativitas)
5. *Cooperation* (kerjasama)
6. *Dependability* (dapat diandalkan)
7. *Initiative* (inisiatif)
8. *Personal qualities* (kualitas pribadi)

2.5 Kerangka Pemikiran

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



2.6. Hipotesa

- H₁ : Efektivitas penggunaan sistem informasi akuntansi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perbankan di Tembilahan.
- H₂ : Budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perbankan di Tembilahan.
- H₃ : Insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perbankan di Tembilahan.
- H₄ : Efektivitas penggunaan sistem informasi akuntansi, budaya kerja dan insentif secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perbankan di Tembilahan.

3. METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Penelitian ini termasuk tipe penelitian kausal komparatif yaitu penelitian dengan karakteristik masalah berupa hubungan sebab akibat antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini berkaitan dengan opini (individu). Variabel dalam penelitian ini yaitu variabel bebas (*independen*) terdiri dari efektivitas penggunaan sistem informasi akuntansi, budaya kerja dan insentif sedangkan variabel terikat (*dependen*) yaitu kinerja karyawan.

3.2 Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian dilakukan di Perbankan Tembilahan. Adapun waktu penelitian selama 2 bulan yaitu Februari 2019 sampai Maret 2019.

3.3 Populasi dan Sampel

Populasi adalah sekelompok orang, kejadian atau segala sesuatu yang mempunyai karakteristik tertentu (Indrianto, dkk 2016). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perbankan konvensional di Tembilahan.

Dalam penelitian ini pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan metode *random sampling*. Cara tersebut dapat dilakukan apabila anggota populasi dianggap homogen. Pertimbangan dalam pemilihan sampel yaitu karyawan pada perbankan konvensional di Tembilahan yang memenuhi syarat untuk dipilih sebagai sampel.

3.4 Prosedur Pengumpulan Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer dan data sekunder yang diperoleh dari perbankan di Tembilahan. Sedangkan sumber datanya diperoleh dari data perbankan di Tembilahan. Adapun metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuesioner. Menurut Sugiyono (2014), kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Prosedur dan pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan kuesioner yang dikirim secara langsung kepada para karyawan pada perbankan di Tembilahan yaitu para karyawan yang telah memenuhi kriteria yang telah ditentukan. Adapun kuesioner dalam penelitian ini menggunakan skala Likert. Menurut Ghazali (2012), skala *likert* adalah skala yang berisi 5 tingkat preferensi jawaban dengan pilihan.

3.6 Teknik Analisis Data

Teknik analisa yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisa regresi linier berganda dengan memasukkan tiga variabel independen yang terdiri atas efektivitas penggunaan SIA, budaya kerja dan insentif sedangkan variabel dependen terdiri atas kinerja karyawan.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

Dalam penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah perusahaan perbankan di Tembilahan. Pada dunia ekonomi modern saat ini, masyarakat sangat *bank minded*. Ini dapat dilihat dari makin maraknya minat masyarakat untuk menyimpan, berbisnis, bahkan sampai berinvestasi melalui perbankan. Hal ini menyebabkan semakin maraknya dunia perbankan yang dapat dilihat dari tumbuhnya bank-bank swasta baru walaupun pemerintah semakin memperketat regulasi pada dunia perbankan.

Bank merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang keuangan, artinya aktivitas perbankan selalu berkaitan dalam bidang keuangan, perbankan Indonesia dalam melakukan usahanya berasaskan demokrasi ekonomi dengan menggunakan prinsip kehati-hatian. Berdasarkan asas yang digunakan dalam perbankan, maka tujuan perbankan Indonesia adalah menunjang pelaksanaan pembangunan nasional dalam rangka meningkatkan pemerataan pembangunan dan hasilnya adalah pertumbuhan ekonomi, dan stabilitas nasional ke arah peningkatan kesejahteraan rakyat. Bank terdiri dari Bank Umum, adalah bank yang dapat memberikan jasa-jasa dalam lalu lintas pembayaran. Bank Perkreditan Rakyat, adalah bank yang menerima simpanan dalam bentuk deposito berjangka dan bentuk lainnya yang dipersamakan dengan itu.

Bank adalah badan usaha yang menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan dan menyalurkannya kepada masyarakat dalam bentuk kredit dan atau bentuk-bentuk lainnya dalam rangka meningkatkan taraf hidup rakyat banyak.

Tabel 4.1
Daftar Bank sebagai Sampel Penelitian

No	NAMA	ALAMAT
1	BNI KCU Tembilahan	Jl. Jendral Sudirman No. 78
2	BRI Kanca Tembilahan	Jl. M. Boya
3	Bank Riau Kepri	Jl. Telaga Biru
4	Bank Mandiri	Jl. M. Boya No. 31
5	Bank Mega	Jl. M. Boya No. 1
6	Bank BCA Tembilahan	Jl. M. Boya
7	PD. BPR Gemilang Tembilahan	Jl. Abdul Manaf
8	Bank Panin	Jl. M. Boya
9	Bank Danamon KK Indragiri Hilir	Jl. M. Boya

Sumber: Data Lapangan, 2019

Dari tabel 4.1 di atas menunjukkan nama-nama perbankan yang digunakan hanya beberapa bank yang dapat di ambil datanya diantaranya adalah Bank BNI, Bank BRI Bank Riau Kepri, Bank Mandiri, Bank Mega, Bank BCA, PD. BPR Gemilang Tembilahan, Bank Panin dan Bank Danamon, sehingga diperoleh sampel sebanyak 9 Perbankan dengan jumlah sampel sebanyak 35 orang.

4.2 Hasil Penelitian

4.2.1 Statistik Deskriptif

Tabel 4.2
Analisis Deskriptif
Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Efektivitas Penggunaan SIA	35	20.00	25.00	22.0857	1.66930
Budaya Kerja	35	33.00	40.00	36.3143	2.23306
Insentif	35	23.00	29.00	25.6286	1.76711
Kinerja Karyawan	35	37.00	45.00	40.3143	2.38588
Valid N (listwise)	35				

Sumber : Data Olahan SPSS (Versi 24), 2019

Dari tabel 4.2 menunjukkan jumlah data (N) yang valid 35, nilai minimum dari data efektivitas penggunaan sistem informasi akuntansi adalah 20,00, nilai minimum dari variabel budaya kerja adalah 33,00, nilai minimum insentif adalah 23,00. Variabel kinerja karyawan adalah 37,00. Nilai maksimum dari data efektivitas penggunaan sistem informasi akuntansi adalah 25,00, nilai maksimum dari data budaya kerja adalah 40,00, nilai maksimum dari insentif adalah 29,00 dan nilai maksimum dari kinerja karyawan adalah 45,00. Nilai rata-rata (*mean*) efektivitas penggunaan sistem informasi akuntansi sebesar 22,0857, nilai rata-rata (*mean*) budaya kerja sebesar 36,3143, nilai rata-rata (*mean*) dari insentif adalah 25,6286. nilai rata-rata (*mean*) kinerja karyawan adalah 40,3143. Standar deviasi dari variabel efektivitas penggunaan sistem informasi akuntansi adalah 1,66930, deviasi standar dari variabel budaya kerja adalah 2,23306, deviasi standar dari insentif adalah 1,76711. dan deviasi standar dari kinerja karyawan adalah 2,38588.

4.2.2 Uji Kualitas Data

4.2.2.1 Uji Validitas

Tabel 4.3
Hasil Uji Validitas Efektivitas Penggunaan
Sistem Informasi Akuntansi (X₁)

Item Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,754	0,3246	Valid
2	0,606	0,3246	Valid
3	0,773	0,3246	Valid
4	0,489	0,3246	Valid
5	0,565	0,3246	Valid

Sumber : Data Olahan SPSS (Versi 24),2019

Tabel 4.4
Hasil Uji Validitas Budaya Kerja (X₂)

Item Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,378	0,3246	Valid
2	0,762	0,3246	Valid
3	0,637	0,3246	Valid
4	0,465	0,3246	Valid
5	0,729	0,3246	Valid
6	0,678	0,3246	Valid
7	0,404	0,3246	Valid
8	0,444	0,3246	Valid

Sumber : Data Olahan SPSS (Versi 24),2019

Tabel 4.5
Hasil Uji Validitas Insentif (X₃)

Item Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,646	0,3246	Valid
2	0,651	0,3246	Valid
3	0,550	0,3246	Valid
4	0,661	0,3246	Valid
5	0,663	0,3246	Valid
6	0,602	0,3246	Valid

Sumber : Data Olahan SPSS (Versi 24),2017

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan(Y)

Item Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,404	0,3246	Valid
2	0,635	0,3246	Valid
3	0,455	0,3246	Valid
4	0,697	0,3246	Valid
5	0,632	0,3246	Valid
6	0,342	0,3246	Valid
7	0,449	0,3246	Valid
8	0,586	0,3246	Valid
9	0,709	0,3246	Valid

Sumber : Data Olahan SPSS (Versi 24), 2019

Berdasarkan hasil uji validitas seluruh pertanyaan variabel penelitian menunjukkan bahwa nilai korelasi tiap item pernyataan dengan total skor yang diperoleh lebih besar dari 0.3246 sehingga dapat disimpulkan bahwa item pernyataan yang digunakan adalah valid dan dapat digunakan dalam analisis data selanjutnya.

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

Tabel 4.7
Hasil Uji Reliabilitas Data

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Efektivitas Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi (X_1)	0,623	Reliabel
Budaya Kerja (X_2)	0,696	Reliabel
Insentif (X_3)	0,692	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,702	Reliabel

Sumber : Data Olahan SPSS (Versi 24), 2019

4.2.3 Uji Asumsi Klasik

4.2.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel dependen dan statistik keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Hasil uji statistik akan lebih baik jika semua variabel berdistribusi normal. Dalam penelitian ini, uji normalitas dilakukan dengan uji *Kolmogorov-Smirnov* dengan tingkat signifikansi 0,05 atau 5%.

Tabel 4.8
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.92843508
Most Extreme Differences	Absolute	.109
	Positive	.109
	Negative	-.060
Test Statistic		.109
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Data Olahan SPSS (Versi 24), 2019

Berdasarkan tabel 4.8 menunjukkan bahwa hasil pengolahan data uji *Kolmogorov-Smirnov* berdistribusi normal dengan nilai *Kolmogorov-Smirnov* pada Asymp Sig 0,200 > 0,05, sehingga semua variabel dinyatakan memenuhi asumsi normalitas.

4.2.3.2 Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi multikorelasi diantara variabel independen. Pendeteksian keberadaan multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan lawannya *variance inflation* (VIF).

Tabel 4.9
Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Efektivitas Penggunaan SIA	.313	3.199
	Budaya Kerja	.308	3.244
	Insentif	.424	2.361

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Olahan SPSS Versi 24, 2019

Uji ini dilakukan untuk menunjukkan ada tidaknya kolerasi yang besar diantara variabel bebas. Hasil pengujian multikolinearitas dapat dilihat pada tabel 4.9 menunjukkan bahwa variabel bebas yaitu efektivitas penggunaan sistem informasi akuntansi bernilai sebesar 3,199, budaya kerja adalah 3,244 dan insentif adalah 2,361 memiliki angka *variance inflaciton factor* (VIF) dibawah angka 10. Dengan demikian disimpulkan persamaan regresi yang dapat dipakai sebagai model analisis tidak terdapat persoalan multikolinearitas.

4.2.3.3 Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, terjadi ketidaksamaan varian variabel dan residu dari suatu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varian dari residu tetap, maka tidak ada heterokedastisitas. Uji heterokedastisitas dapat dilakukan dengan menggunakan uji glejser dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.10
Uji Heterokedastisitas dengan Uji Glejser
Coefficients^a

Model		Sig.
1	(Constant)	.723
	Efektivitas Penggunaan SIA	.642
	Budaya Kerja	.180
	Insentif	.168

a. Dependent Variable: Lnei2

Sumber : *Data Olahan SPSS (Versi 24), 2018*

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa apabila nilai signifikansi (Sig.) > 0,05 maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Output di atas, maka tampak bahwa ketiga variabel tidak ada gejala heteroskedastisitas, variabel efektivitas penggunaan sia 0,642 > 0,05, budaya kerja 0,180 > 0,05, dan insentif 0,168 > 0,05, maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

4.2.4 Pengujian Hipotesa

4.2.4.1 Uji Regresi Linier Bergand

Tabel 4.11
Hasil Uji Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.534	2.803		1.974	.057
Efektivitas Penggunaan SIA	.621	.179	.434	3.474	.002
Budaya KErja	.356	.134	.333	2.644	.013
Insentif	.318	.145	.236	2.196	.036

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : *Data Olahan SPSS Versi 24, 2019*

Dari tabel uji regresi berganda di atas maka diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 5,534 + 0,621X_1 + 0,356X_2 + 0,318X_3 + \varepsilon$$

4.2.4.2 Uji t

Uji t di gunakan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh variabel independen secara individual terhadap variabel dependen (Ghozali, 2012). Uji parsial atau disebut juga uji t dalam analisis regresi linear berganda bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas (X) secara parsial (sendiri-sendiri/masing-masing variabel) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y).

Tabel 4.12
Hasil Uji Secara Parsial
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.534	2.803		1.974	.057
Efektivitas Penggunaan SIA	.621	.179	.434	3.474	.002
Budaya KERja	.356	.134	.333	2.644	.013
Insentif	.318	.145	.236	2.196	.036

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : *Data Olahan SPSS Versi 24, 2019*

Dari tabel 4.12 uji parsial dapat diketahui bahwa:

1. Variabel efektivitas penggunaan sistem informasi akuntansi memiliki t_{hitung} sebesar 3,474 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,03951 sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan signifikan untuk variabel efektivitas penggunaan sistem informasi akuntansi sebesar 0,002 lebih kecil dari taraf signifikan 0,05. Maka H_1 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial efektivitas penggunaan sistem informasi akuntansi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perbankan di Tembilahan.
2. Variabel budaya kerja memiliki t_{hitung} sebesar 2,644 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,03951 sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan signifikan untuk variabel budaya kerja sebesar 0,013 lebih kecil dari taraf signifikan 0,05. Maka H_2 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perbankan di Tembilahan.
3. Variabel insentif memiliki t_{hitung} sebesar 2,196 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,03951 sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan signifikan untuk variabel insentif sebesar 0,036 lebih kecil dari taraf signifikan 0,05. Maka H_3 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perbankan di Tembilahan.

4.2.4.3. Uji F

Tabel 4.13
Uji Hipotesis Secara Simultan
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	164.235	3	54.745	57.906	.000 ^b
	Residual	29.308	31	.945		
	Total	193.543	34			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Insentif, Efektivitas Penggunaan SIA, Budaya Kerja

Sumber : Data Olahan SPSS Versi 24, 2019

Dari tabel 4.13 dapat diketahui bahwa dari hasil uji anova (*analysis of variants*) atau uji F, menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} untuk efektivitas penggunaan sistem informasi akuntansi, budaya kerja dan insentif sebesar 57,906 sedangkan F_{tabel} sebesar 2,91 dengan df pembilang= 3, df penyebut = 31 dan taraf signifikan $\alpha = 0,05$ sehingga $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan signifikan sebesar 0,000 < 0,05, mengindikasikan bahwa efektivitas penggunaan sistem informasi akuntansi, budaya kerja dan insentif secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada perbankan di Tembilahan, sehingga H_4 diterima.

4.2.4.4 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Nilai koefisien determinasi (R^2) mencerminkan seberapa besar variasi dari variabel terikat Y dapat diterangkan oleh variabel X

Tabel 4.14
Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.921 ^a	.849	.834	.97232	2.210

a. Predictors: (Constant), Insentif, Efektivitas Penggunaan SIA, Budaya Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Olahan SPSS Versi 24, 2019

Dari tabel 4.14 diketahui bahwa koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) sebesar 0,834 atau sebesar 83,4%. Hal ini berarti 83,4% dari variabel perubahan kinerja karyawan bisa dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel efektivitas penggunaan sistem informasi akuntansi, budaya kerja dan insentif, sedangkan sisanya sebesar 16,6% dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel yang lain yang tidak diteliti, seperti kesesuaian tugas, sistem pengendalian manajemen, desentralisasi, pengendalian intern dan lain sebagainya.

4.3 Pembahasan

4.3.1 Pengaruh Efektivitas Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi (X_1) Kinerja Karyawan (Y)

Variabel efektivitas penggunaan sistem informasi akuntansi memiliki t_{hitung} sebesar 3,474 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,03951 sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan signifikan untuk variabel efektivitas penggunaan sistem informasi akuntansi sebesar 0,002 lebih kecil dari taraf signifikan 0,05. Maka H_1 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial efektivitas penggunaan sistem informasi akuntansi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perbankan di Tembilahan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dari Widhawati (2018), bahwa efektivitas penggunaan sistem informasi akuntansi, budaya kerja, dan insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada BPR di Kota Denpasar.

4.3.2 Pengaruh Budaya Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Variabel budaya kerja memiliki t_{hitung} sebesar 2,644 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,03951 sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan signifikan untuk variabel budaya kerja sebesar 0,013 lebih kecil dari taraf signifikan 0,05. Maka H_2 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perbankan di Tembilahan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Veriana (2016) yang menunjukkan bahwa efektivitas penggunaan sia, budaya organisasi dan kesesuaian tugas berpengaruh positif pada kinerja karyawan. Hal tersebut mengindikasikan bahwa semakin tinggi efektivitas penggunaan sia, budaya organisasi dan kesesuaian tugas maka semakin tinggi kinerja karyawan pada LPD di Kecamatan Mengwi.

4.3.3 Pengaruh Insentif (X_3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Variabel insentif memiliki t_{hitung} sebesar 2,196 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,03951 sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan signifikan untuk variabel insentif sebesar 0,036 lebih kecil dari taraf signifikan 0,05. Maka H_3 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial Insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perbankan di Tembilahan

Hasil penelitian ini sejalan dengan Widhawati (2018), yang menunjukkan bahwa efektivitas penggunaan sistem informasi akuntansi, budaya kerja, dan insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada BPR di Kota Denpasar.

4.3.4 Pengaruh Efektivitas Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi (X_1), Budaya Kerja (X_2), dan Insentif (X_3) Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Secara simultan diperoleh nilai F_{hitung} untuk efektivitas penggunaan sistem informasi akuntansi, budaya kerja dan insentif sebesar 57,906 sedangkan F_{tabel} sebesar 2,91 dengan df pembilang = 3, df penyebut = 31 dan taraf signifikan $\alpha = 0,05$ sehingga $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. mengindikasikan bahwa efektivitas penggunaan sistem informasi akuntansi, budaya kerja dan insentif secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada perbankan di Tembilahan, sehingga H_4 diterima.

Penelitian ini konsisten dengan penelitian Widhawati (2018), yang menunjukkan bahwa efektivitas penggunaan sistem informasi akuntansi, budaya kerja, dan insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada BPR di Kota Denpasar.

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. Dari hasil penelitian diperoleh persamaan regresi linier berganda yaitu :
$$Y = 5,534 + 0,621X_1 + 0,356X_2 + 0,318X_3 + \epsilon$$
2. Uji parsial dapat diketahui bahwa:
 - a. Variabel efektivitas penggunaan sistem informasi akuntansi memiliki t_{hitung} 3,474 $> t_{tabel}$ 2,03951 dengan signifikan sebesar 0,002 lebih kecil dari taraf signifikan 0,05. Maka H_1 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial efektivitas penggunaan sistem informasi akuntansi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perbankan di Tembilahan
 - b. Variabel budaya kerja memiliki t_{hitung} 2,644 $> t_{tabel}$ 2,03951 dengan signifikan untuk variabel budaya kerja sebesar 0,013 lebih kecil dari taraf signifikan 0,05. Maka H_2 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perbankan di Tembilahan
 - c. Variabel insentif memiliki t_{hitung} 2,196 $> t_{tabel}$ 2,03951 dengan signifikan untuk variabel insentif sebesar 0,036 lebih kecil dari taraf signifikan 0,05. Maka H_3 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perbankan di Tembilahan
3. Uji simultan bahwa efektivitas penggunaan sistem informasi akuntansi, budaya kerja dan insentif memiliki nilai F_{hitung} sebesar 57,906 $> F_{tabel}$ sebesar 2,91 dengan signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. mengindikasikan bahwa efektivitas penggunaan sistem informasi akuntansi, budaya kerja dan insentif secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada perbankan di Tembilahan, sehingga H_4 diterima
4. Uji koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) sebesar 0,834 atau sebesar 83,4%. Hal ini berarti 83,4% dari variabel perubahan kinerja karyawan bisa dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel efektivitas penggunaan sistem informasi akuntansi, budaya kerja dan insentif, sedangkan sisanya sebesar 16,6% dipengaruhi oleh variabel yang lain yang tidak diteliti, seperti kesesuaian tugas, sistem pengendalian manajemen, desentralisasi, pengendalian intern dan lain sebagainya.

5.2. Saran

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

1. Bagi perbankan harus lebih memperhatikan penggunaan sistem informasi akuntansi yang ada pada perbankan yang sangat perlu diterapkan dalam menyelesaikan pekerjaan sehari-hari pada perbankan.

2. Bagi pihak bank di Tembilahan, harus meningkatkan sistem informasi akuntansi, membina budaya kerja karyawan yang baik, dan meningkatkan atau mempertahankan insentif yang diberikan untuk mencapai tujuan perusahaan.
3. Pimpinan perbankan harus lebih memperhatikan teknologi informasi yang diterapkan setiap bank yang ada di Tembilahan yang berhubungan dengan teknologi yang semakin canggih.
4. Bagi peneliti selanjutnya, sebaiknya menambahkan faktor-faktor lain yang bisa meningkatkan kinerja karyawan, sehingga dapat memperluas pengetahuan mengenai Efektivitas Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi, Budaya Kerja dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan perbankan untuk memperkuat atau mendukung hasil penelitian serupa yang telah dilakukan sebelumnya

DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, G. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia (edisi ke sepuluh)*. PT Indeks: Jakarta
- Diviani, Gracetia Mera. 2015. *Analisis Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi*. Skripsi. Universitas Diponegoro Semarang
- Dwijayanthi, Diah Maha. 2013. *Pengaruh Insentif, Tingkat Pendidikan, Pelatihan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Individu Pengguna Sistem Informasi Akuntansi SKPD DISPENDA Kota Denpasar*. E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana 4 (2):332–44.
- Ghozali, Imam. 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi kelima. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang
- Hasibuan, S. P. Malayu. 2014. *Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Indrianto dan Supomo. 2016. *Metodologi penelitian bisnis untuk Akuntansi dan Manajemen*. Edisi Pertama. BPFE Yogyakarta, Yogyakarta.
- Kristiani, Wahyu. 2012. *Analisis Pengaruh Efektivitas Teknologi Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Individual Pegawai PT. Kim Eng Sekuritas Indonesia*. Ekonomi : Jurnal Akuntansi dan Bisnis.
- Nawawi, Hadari. 2013. *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi*. Gajahmada University Press: Yogyakarta.
- Ndraha Taliziduhu. 2012. *Budaya Kerja*. Rineka Cipta: Jakarta.
- Putra, I. Kadek Agastia Maha. 2016. *Agastia Maha. Pengaruh Efektivitas Penggunaan, Kepercayaan, Keahlian Pengguna, Dan Kualitas Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) Distribusi Bali*. E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana 17(2):1516–45.
- Ratnaningsih., Suaryana. 2014. *Pengaruh Kecanggihan Teknologi Informasi, Partisipasi, dan Pengetahuan Manajer Akuntansi pada Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi*. ISSN: 2302-8556 E-Jurnal Akuntansi Undayana 6.1(2014):1-16
- Rivai, Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Cetakan Pertama. PT. Raja Grafindo Persada: Jakarta.
- Romney, Marshall, B. dan Steinbart, P. J. 2015. *Sistem Informasi Akuntansi*. Pearson Education Limited, England.
- Schein, Edgar H. 2014. *Organizational Culture and Leadership*. Josey-Bass Publishers, San Francisco.
- Sedarmayanti. 2011. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju, Bandung.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2012. *Kinerja Pegawai, Teori, Pengukuran dan implikas*. Edisi pertama Graha ilmu: Yogyakarta
- Sierrawati, Ni Luh Made dan Damayanthi, IGA. 2012. *Pengaruh Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi dan Penggunaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Individual pada Koperasi Simpan Pinjam di Kecamatan Denpasar Barat*. Jurnal Akuntansi Universitas Udayana.
- Sofyandi. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Penerbit Graha Ilmu: Yogyakarta
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta, Bandung
- Susanto, Azhar. 2013. *Sistem Informasi Akuntansi*. Bandung: Lingga Jaya
- Widhawati, Astri. 2018. *Pengaruh Efektivitas Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi, Budaya Kerja, Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Perkreditan Rakyat Di Kota Denpasar*. Skripsi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana Denpasar.
- Widjajanto, Nugroho. 2001. *Sistem Informasi Akuntansi*. Jakarta : Erlangga
(<http://repository.unpas.ac.id>).