



**Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Insentif Karyawan Sebagai Variabel Moderasi (Studi Kasus Pada BMT Satria Nuban Muamalah)**

**Evi Sundari<sup>1</sup>, Nedi Hendri<sup>2</sup>, Angga Kurniawan<sup>3</sup>**

<sup>1,2,3</sup> Universitas Muhammadiyah Metro, Jl Ki Hajar Dewantara, 34111, Lampung Indonesia

E-mail: [evisundari631@gmail.com](mailto:evisundari631@gmail.com)<sup>1</sup>

[Nedi\\_hendri@yahoo.com](mailto:Nedi_hendri@yahoo.com)<sup>2</sup>

[angga22.umm@gmail.com](mailto:angga22.umm@gmail.com)<sup>3</sup>

**ARTICLE INFO**

**Article history:**

Received 15 Agustus 2022

Received in Revised 06 Januari 2023

Accepted 30 Januari 2023

**Keyword's :**  
*Accounting Information System Internal Control System, Employee Incentives*

**ABSTRACT**

*This study aims to analyze the Effect of Accounting Information Systems 1; and Internal Control System 2; Against Employee Performance with Employee Incentives 3; As a Moderating Variable at BMT Satria Nuban Muamalah. The type of research used in this study is quantitative with a descriptive approach, in this study researchers used primary data through questionnaires and the population in this study amounted to 25 employees, then the sampling technique in this research used purposive sampling. The research data used SPSS version 26 software. The results of this study indicate that the Accounting Information System has a positive and significant effect on employee performance, the Internal Control System has no effect on employee performance, and employee incentives moderate the accounting information system on employee performance, and employee incentives moderate the internal control system on employee performance at BMT Satria Nuban Muamalah.*

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi 1; dan Sistem Pengendalian Internal 2; Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Insentif Karyawan 3; Sebagai Variabel Moderasi pada BMT Satria Nuban Muamalah. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan pendekatan deskriptif, dalam penelitian ini peneliti menggunakan data primer melalui kuesioner dan populasi dalam penelitian ini berjumlah 25 karyawan, kemudian teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan Purposive Sampling. Data penelitian menggunakan software SPSS versi 26. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Sistem Informasi Akuntansi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Sistem Pengendalian Internal tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, serta Insentif Karyawan memoderasi Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Karyawan, dan Insentif Karyawan memoderasi Sistem Pengendalian Internal terhadap Kinerja Karyawan pada BMT Satria Nuban Muamalah.

---

**Expensive: Jurnal Akuntansi dan Keuangan**

Website: <https://scholar.ummetro.ac.id/index.php/expensive>



This is an open access article distributed under the terms of the [Creative Commons Attribution 4.0 International License](#), which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

\* Corresponding author. Telp.: +6281-0000-0000; fax: +0-000-000-0000.

E-mail address: [evisundari631@gmail.com](mailto:evisundari631@gmail.com)

Peer review under responsibility of Expensive: Journal of Accounting and Finance 2829 – 4907

## PENDAHULUAN

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 didalam suatu organisasi. Semakin meningkatnya teknologi dalam menjalankan kegiatan operasional tentunya juga harus didukung dengan adanya sumber daya manusia atau karyawan yang berkualitas untuk mendukung tercapainya tujuan utama perusahaan. Sumber daya manusia atau karyawan juga akan didukung dengan diterapkannya sistem informasi akuntansi pada perusahaan.

Sistem informasi akuntansi merupakan kumpulan kegiatan dari organisasi yang bertanggung jawab atas informasi keuangan dan informasi yang didapat dari transaksi data untuk tujuan pelaporan internal maupun eksternal yang digunakan manajer dalam pengendalian (Nurlaila, Suyanto, & Kurniawan, 2020). Sistem informasi akuntansi merupakan suatu sistem dimana mampu mengolah data transaksi bisnis menjadi informasi keuangan untuk keperluan para pemakainnya (Astuti & Dharmadiaksa, 2014). Salah satu faktor yang dianggap penting dalam keberhasilan suatu organisasi terutama dalam pengambilan keputusan adalah sistem informasi akuntansi yang diimplementasikan dengan baik (Astuti & Dharmadiaksa, 2014). Sistem ini sebagian besar berbasis perangkat lunak dan dapat diterapkan sebagai bagian dari solusi teknologi informasi perusahaan. Sistem informasi akuntansi akan membantu perusahaan untuk menyajikan laporan keuangan kedalam bentuk informasi yang akurat dan terpercaya, sehingga banyak pihak yang memanfaatkan sistem informasi akuntansi untuk mencapai keunggulan bagi perusahaan (Astuti & Dharmadiaksa, 2014). Pengendalian internal yaitu suatu proses yang dijalankan oleh dewan direksi, manajemen, dan personel lainnya untuk memberi keyakinan yang memadai tentang pencapaian tujuan. AICPA (*American Institute of Certified Public Accountants*) menjelaskan bahwa pengendalian internal sangat penting, antara lain untuk memberikan perlindungan bagi entitas terhadap kelemahan manusia serta untuk mengurangi kemungkinan kesalahan dan tindakan yang tidak sesuai dengan aturan.

Kinerja atau performance merupakan sebuah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan dalam suatu perencanaan strategi suatu (Mindari, 2020). Dengan definisi tersebut dapat dikatakan bahwa karyawan memegang peranan penting dalam menjalankan aktivitas perusahaan agar dapat tumbuh berkembang mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan. Ukuran kinerja dapat dilihat dari sisi jumlah dan mutu tertentu, sesuai standar organisasi atau perusahaan. Hal ini sangat terkait dengan fungsi organisasi dan atau pelakunya. Produktifitas karyawan antara lain sangat ditentukan oleh mutu SDM.

Baitul maal wat tanwil (BMT) merupakan salah satu jenis koperasi keuangan syariah sebagai lembaga keuangan mikro yang berbasis syariah muncul dan coba menawarkan solusi bagi masyarakat menengah bawah. BMT sendiri adalah sebagai salah satu model lembaga keuangan syariah yang bisa dibilang paling sederhana. BMT memberikan kontribusi pada roda gerak ekonomi kecil yang sangat nyata dengan langsung masuk kepada pengusaha kecil dengan memberikan pembiayaan maupun penyaluran dana kepada mereka dan menekan praktik riba. Berdirinya BMT bersama dengan usaha pendirian bank syariah di indonesia, yakni pada tahun 1990-an BMT semakin berkembang dengan pemerintah mengeluarkan kebijakan hukum ekonomi UU No.7/1992 tentang perbankan dan PP No. 72/1992 tentang bank perkreditan rakyat berdasarkan bagi hasil. BMT Satria Nuban Muamalah adalah BMT yang terletak di Desa Mataram Marga Kecamatan Sukadana Kabupaten Lampung Timur. Setiap BMT pasti memiliki visi dan misi yang bertujuan untuk menjadikan BMT tersebut menjadi lebih baik. Untuk mewujudkan visi dan misi tersebut maka perlu adanya strategi dengan kinerja karyawan. Tetapi setelah dilakukan wawancara dengan manajer BMT satria nuban muamalah terdapat beberapa kinerja karyawan yang dinilai kurang serta tidak sesuai dengan visi dan misi yang dimiliki seperti keterlambatan pengolahan data, keterlambatan ini disebabkan karena kurang cepatnya pendistribusian arus informasi yang dibutuhkan karena sistem pengolahan data kurang teratur.

## **METODE PENELITIAN**

### **Desain Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2014) pendekatan kuantitatif adalah jenis penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang dapat diperoleh dengan menggunakan prosedur-prosedur statistic atau cara-cara lain dari kuantifikasi (Pengukuran). Metode kuantitatif merupakan metode yang berlandaskan pada filsafat yang digunakan untuk meneliti atau sampel tertentu dan mengumpulkan data menggunakan instrument penelitian.

### **Teknik Sampling**

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis *purposive sampling*. Pengertian *purposive sampling* sendiri adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan atau kriteria-kriteria tertentu (Sugiyono, 2016:;85).

### **Populasi**

Menurut (Sugiyono, 2016:80) mengungkapkan bahwa populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk mempelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi yang

digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai dan karyawan BMT Satra Nuban Muamalah.

### Sampel

Menurut (Sugiyono, 2016:85) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *purposive sampling* yaitu teknik penentuan sampel dengan petimbangan tertentu. Kriteria sampel pada penelitian ini adalah seluruh karyawan BMT Satria Nuban Muamalah.

### Tahapan

Prosedur pengambilan data pada penelitian ini menggunakan sumber data primer yaitu sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber aslinya. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dimana responden mengisi pertanyaan atau pernyataan kemudian setelah diisi dengan lengkap dikembalikan kepada peneliti.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

**Tabel 1. Uji Validitas Sistem Informasi Akuntansi (X<sub>1</sub>)**

| Validitas                         | Corrected   |                    | Keterangan |
|-----------------------------------|-------------|--------------------|------------|
|                                   | Item-Total  | r <sub>table</sub> |            |
|                                   | Correlation |                    |            |
| <b>Sistem Informasi Akuntansi</b> |             |                    |            |
| X1.1                              | 0,619       | 0,396              | Valid      |
| X1.2                              | 0,778       | 0,396              | Valid      |
| X1.3                              | 0,662       | 0,396              | Valid      |
| X1.4                              | 0,520       | 0,396              | Valid      |
| X1.5                              | 0,583       | 0,396              | Valid      |
| X1.6                              | 0,802       | 0,396              | Valid      |
| X1.7                              | 0,673       | 0,396              | Valid      |
| X1.8                              | 0,721       | 0,396              | Valid      |
| X1.9                              | 0,766       | 0,396              | Valid      |
| X1.10                             | 0,548       | 0,396              | Valid      |

Sumber: Sundari,2022

Berdasarkan tabel 1. Diatas diketahui bahwa seluruh item atau instrument penelitian terkait sistem informasi akuntansi menunjukkan hasil valid berdasarkan perhitungan SPSS 26 yang menunjukkan bahwa nilai kolerasi r<sub>hitung</sub> lebih besar dari nilai r<sub>tabel..</sub>

**Tabel 2. Uji Validitas Sistem Pengendalian Internal (X<sub>2</sub>)**

| <b>Validitas</b>                    | <i>Corrected<br/>Item-Total<br/>Correlation</i> | <i>r table</i> | <b>Keterangan</b> |
|-------------------------------------|---|----------------|-------------------|
| <b>Sistem Pengendalian Internal</b> |   |                |                   |
| X2.1                                | 0,813   | 0,396          | Valid             |
| X2.2                                | 0,807   | 0,396          | Valid             |
| X2.3                                | 0,800   | 0,396          | Valid             |
| X2.4                                | 0,790   | 0,396          | Valid             |
| X2.5                                | 0,448   | 0,396          | Valid             |
| X2.6                                | 0,673   | 0,396          | Valid             |
| X2.7                                | 0,776   | 0,396          | Valid             |
| X2.8                                | 0,673   | 0,396          | Valid             |
| X2.9                                | 0,650   | 0,396          | Valid             |
| X2.10                               | 0,566   | 0,396          | Valid             |

Sumber: Sundari, 2022

Berdasarkan tabel 2. Diatas diketahui bahwa seluruh item atau instrument penelitian terkait sistem pengendalian internal menunjukkan hasil valid berdasarkan perhitungan SPSS 26 yang menunjukkan nilai kolerasi  $r_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $r_{tabel}$ .

**Tabel 3. Uji Validitas Insentif Karyawan (Z)**

| <b>Validitas</b>         | <i>Corrected<br/>Item-Total<br/>Correlation</i> | <i>r table</i> | <b>Keterangan</b> |
|--------------------------|---|----------------|-------------------|
| <b>Insentif Karyawan</b> |   |                |                   |
| Z.1                      | 0,640   | 0,396          | Valid             |
| Z.2                      | 0,706   | 0,396          | Valid             |
| Z.3                      | 0,481   | 0,396          | Valid             |
| Z.4                      | 0,653   | 0,396          | Valid             |
| Z.5                      | 0,807   | 0,396          | Valid             |
| Z.6                      | 0,681   | 0,396          | Valid             |
| Z.7                      | 0,674   | 0,396          | Valid             |
| Z.8                      | 0,553   | 0,396          | Valid             |
| Z.9                      | 0,715   | 0,396          | Valid             |
| Z.10                     | 0,715   | 0,396          | Valid             |

Sumber: Sundari, 2022

Berdasarkan tabel 3. Diatas diketahui bahwa seluruh item atau instrument penelitian terkait insentif karyawan menunjukkan hasil valid berdasarkan perhitungan SPSS 26 yang menunjukkan bahwa nilai kolerasi  $r_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $r_{tabel}$ .

**Tabel 4, Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)**

| Validitas               | <i>Corrected</i>   | <i>r table</i> | Keterangan |
|-------------------------|--------------------|----------------|------------|
|                         | <i>Item-Total</i>  |                |            |
|                         | <i>Correlation</i> |                |            |
| <b>Kinerja Karyawan</b> |                    |                |            |
| Y.1                     | 0,880              | 0,396          | Valid      |
| Y.2                     | 0,838              | 0,396          | Valid      |
| Y.3                     | 0,750              | 0,396          | Valid      |
| Y.4                     | 0,925              | 0,396          | Valid      |
| Y.5                     | 0,889              | 0,396          | Valid      |
| Y.6                     | 0,912              | 0,396          | Valid      |
| Y.7                     | 0,849              | 0,396          | Valid      |
| Y.8                     | 0,825              | 0,396          | Valid      |
| Y.9                     | 0,834              | 0,396          | Valid      |
| Y.10                    | 0,431              | 0,396          | Valid      |

Sumber: Sundari, 2022

Berdasarkan tabel 4. diatas diketahui bahwa seluruh item atau instrument penelitian terkait kinerja karyawan menunjukkan hasil valid berdasarkan perhitungan SPSS 26 menunjukkan bahwa nilai korelasi  $r_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $r_{tabel}$ .

### Uji Reliabilitas

**Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas**

| Variabel                               | Reliability Statistics |            |
|--|------------------------|------------|
|  | Cronbach's Alpha       | N of Items |
| Sistem Informasi Akuntansi ( $X_1$ )   | 0,855                  | 10         |
| Sistem Pengendalian Internal ( $X_2$ ) | 0,882                  | 10         |
| Insentif (Z)                           | 0,852                  | 10         |
| Kinerja Karyawan (Y)                   | 0,939                  | 10         |

Sumber: Output Data SPSS 26 (2022)

Berdasarkan tabel 5. Diatas diketahui bahwa hasil uji reliabilitas nilai *cronbach's alpha* sistem informasi akuntansi, sistem pengendalian internal, insentif dan kinerja karyawan sebesar 0,855, 0,882, 0,852, 0,939 artinya nilai *cronbach's alpha* tersebut lebih dari standar reliable sebesar 0,60, oleh karena itu kuesioner yang digunakan pada penelitian ini dikatakan reliable.

## Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas

**Tabel 6. Hasil Uji Normalitas  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

|                                  |                | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|----------------|-------------------------|
| N                                |                | 25                      |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup> | Mean           | .0000000                |
|                                  | Std. Deviation | 5.98371129              |
| Most Extreme Differences         | Absolute       | .181                    |
|                                  | Positive       | .166                    |
|                                  | Negative       | -.181                   |
| Test Statistic                   |                | .181                    |
| Asymp. Sig. (2-tailed)           |                | .034 <sup>c</sup>       |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Sundari, 2022

Berdasarkan tabel 9 diatas hasil uji normalitas menggunakan one sample Kolmogorov-smirnov test, diperoleh hasil signifikan sebesar 0,034 dimana nilai signifikansi tersebut lebih dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan uji normalitas pada penelitian ini terdistribusi secara normal.

## Uji Multikolinieritas

**Tabel 7. Hasil uji multikolinieritas**

| Model        | Unstandardized Coefficients |            | Beta | T     | Sig. | Collinearity Statistics |       |
|--------------|-----------------------------|------------|------|-------|------|-------------------------|-------|
|              | B                           | Std. Error |      |       |      | Tolerance               | VIF   |
| 1 (Constant) | -11.282                     | 27,365     |      | -.412 | .684 |                         |       |
| X1           | .851                        | .343       | .552 | 2.484 | .022 | .718                    | 1.394 |
| X2           | .128                        | .266       | .092 | .481  | .636 | .976                    | 1.024 |
| Z            | .304                        | .377       | .178 | .808  | .428 | .731                    | 1.369 |

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Sundari, 2022

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas pada tabel 10 diatas menunjukan bahwa nilai VIF pada variabel sistem informasi akuntansi, sistem pengendalian internal dan insentif karyawan sebesar 1,394, 1,024, 1,369, hasil penelitian ini lebih kecil dari 10, oleh karena itu dapat disimpulkan pada penelitian ini bebas dari multikolinieritas.

## **Uji Heteroskedastisitas**

**Tabel 8. Hasil Uji Heteroskedastisitas**

| Model | Unstandardized Coefficients |            | Standardized<br>Coefficients<br>Beta | t     | Sig. |
|-------|-----------------------------|------------|--------------------------------------|-------|------|
|       | B                           | Std. Error |                                      |       |      |
| 1     | (Constant)                  | 16.716     | 20.673                               | .809  | .428 |
|       | X <sub>1</sub>              | -.005      | .259                                 | -.005 | .984 |
|       | X <sub>2</sub>              | -.123      | .201                                 | -.132 | .549 |
|       | Z                           | .184       | .284                                 | -.162 | .525 |

a. Dependent Variable: RES2

Sumber: Sundari, 2022

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas pada tabel 11 diatas yang menggunakan uji glejser diperoleh hasil signifikan variabel X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>, dan Z, berturut-turut sebesar 0,984, 0,549, dan 0,525 lebih dari nilai signifikan 0,05. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa pada penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

## **Pengujian Hipotesis**

### **Uji Parsial (Uji T)**

**Tabel 9. Hasil Uji Parsial X<sub>1</sub> terhadap Y**

| Model | Unstandardized Coefficients |            | Standardized<br>Coefficients<br>Beta | t    | Sig.  |
|-------|-----------------------------|------------|--------------------------------------|------|-------|
|       | B                           | Std. Error |                                      |      |       |
| 1     | (Constant)                  | 11.970     | 12.140                               | .986 | .334  |
|       | X <sub>1</sub>              | .728       | .283                                 | .472 | 2.570 |

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Sundari, 2022

Berdasarkan hasil uji parsial X<sub>1</sub> terhadap Y pada tabel 12 diatas diperoleh t<sub>hitung</sub> dari X<sub>1</sub> sebesar 2,570 pada signifikansi 0,017, sehingga dapat diartikan bahwa variabel sistem informasi akuntansi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 10. Hasil Uji Parsial X<sub>2</sub> terhadap Y**

| Model | Unstandardized Coefficients |            | Standardized<br>Coefficients<br>Beta | t     | Sig. |
|-------|-----------------------------|------------|--------------------------------------|-------|------|
|       | B                           | Std. Error |                                      |       |      |
| 1     | (Constant)                  | 33.574     | 11.865                               | 2.830 | .010 |
|       | X <sub>2</sub>              | .230       | .288                                 | .165  | .432 |

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Sundari, 2022

Berdasarkan hasil uji parsial X<sub>2</sub> terhadap Y pada tabel 13 diatas diperoleh t<sub>hitung</sub> dari X<sub>2</sub> sebesar 0,800 pada signifikansi 0,432, sehingga dapat diartikan bahwa variabel sistem pengendalian internal tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

## **Uji Signifikansi Simultan (Uji F)**

**Tabel 11. Uji Signifikan Simultan (Uji F)**

| SModel |            | Sum of Squares | Df | Mean Square | F     | Sig.              |
|--------|------------|----------------|----|-------------|-------|-------------------|
| 1      | Regression | 296.685        | 3  | 98.895      | 2.417 | .095 <sup>b</sup> |
|        | Residual   | 859.315        | 21 | 40.920      |       |                   |
|        | Total      | 1156.000       | 24 |             |       |                   |

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), Z, X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>

Sumber: Sundari, 2022

Berdasarkan hasil uji signifikan simultan pada tabel 14 diatas diperoleh  $f_{hitung}$  sebesar 2.417 lebih besar dari  $f_{tabel}$  sebesar 3,07, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama variabel sistem informasi akuntansi dan sistem pengendalian internal pada penelitian ini berpengaruh positif secara simultan terhadap variabel kinerja karyawan.

## **Uji Moderated Regression Analysis (MRA)**

**Tabel 12. Hasil Uji Moderated Regression Analysis (MRA)**

| Model |                  | Unstandardized Coefficients |            | Standardized<br>Coefficients<br>Beta | t      | Sig. |
|-------|------------------|-----------------------------|------------|--------------------------------------|--------|------|
|       |                  | B                           | Std. Error |                                      |        |      |
| 1     | (Constant)       | 35.190                      | 9.796      |                                      | 3.592  | .002 |
|       | X <sub>1</sub>   | -2.589                      | 2.477      | -3.187                               | -1.045 | .308 |
|       | X <sub>2</sub>   | 2.810                       | 2.458      | 3.651                                | 1.143  | .266 |
|       | X <sub>1</sub> Z | .065                        | .060       | 3.466                                | 1.086  | .290 |
|       | X <sub>2</sub> Z | -.065                       | .059       | -4.468                               | -1.099 | .285 |

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X<sub>1</sub>\*Z, X<sub>2</sub>\*Z

Sumber: Sundari, 2022

Berdasarkan uji moderated regression analysis (MRA) pada tabel 15 diatas diperoleh hasil signifikansi antara variabel sistem informasi akuntansi dengan insentif karyawan sebesar 0,290 (<0,05) sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel insentif karyawan memoderasi pengaruh sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uji moderated regression analysis (MRA) diperoleh hasil signifikansi antara variabel sistem pengendalian internal dengan insentif karyawan sebesar 0,285 (<0,05) sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel insentif karyawan memoderasi pengaruh sistem pengendalian internal terhadap kinerja karyawan.

## **PEMBAHASAN**

### **1. Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan Pada BMT Satria Nuban Muamalah**

Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh hasil untuk uji t, maka disimpulkan ada pengaruh sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan. koefisien yang dihasilkan bertanda positif yang menyatakan bahwa sistem informasi akuntansi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berarti jika sistem informasi akuntansi ditingkatkan maka kinerja karyawan akan meningkat. Hal ini sesuai dengan hipotesis yang menyatakan sistem informasi akuntansi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sistem informasi akuntansi merupakan proses pencatatan, perangkuman, penyimpanan seluruh transaksi-transaksi guna menghasilkan informasi yang relevan yang diperlukan oleh perusahaan dan pihak-pihak yang berkepentingan untuk mengawasi proses berjalannya perusahaan dan menentukan kebijakan-kebijakan atau tindakan yang akan dilakukan untuk masa yang akan datang, sehingga dengan proses tersebut seluruh kinerja karyawan dapat dipantau. Sistem informasi akuntansi menurut (Sari dan Hidayat, 2017:26) juga merupakan jaringan prosedur pengolahan data yang dikembangkan dalam organisasi dengan maksud memberikan data kepada akuntansi setiap waktu yang diperlukan, baik data yang bersifat eksternal maupun internal untuk dasar pengambilan keputusan dalam rangka mencapai tujuan suatu perusahaan. Berdasarkan hal tersebut maka sistem informasi akuntansi yang baik kinerja karyawan akan dapat lebih terpantau dan terukur untuk setiap karyawan, jika terjadi kemunduran dapat segera diketahui dan dilakukan perbaikan, selain itu juga karyawan dengan mengetahui adanya sistem informasi yang mencatat kinerja mereka akan membuat mereka lebih menjaga kinerjanya agar tidak mendapatkan teguran dari pihak perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Briani, 2018) menyatakan bahwa pengaruh sistem informasi akuntansi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan . Perbedaan hasil penelitian ini disebabkan oleh jumlah responden dan tempat dilakukannya penelitian, pada penelitian ini jumlah responden yang digunakan adalah sebanyak 25 yang berasal dari seluruh karyawan yang berada di BMT Satria Nuban Muamalah.

### **2. Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan Pada BMT Satria Nuban Muamalah**

Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh hasil uji t, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara sistem pengendalian internal terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji hipotesis yang menunjukkan nilai uji t pada variabel sistem pengendalian internal diperoleh  $t_{hitung} (0,800) < t_{tabel} (2.073)$ . Walaupun sistem pengendalian internal yang telah ditetapkan sudah baik, tetapi belum diterapkan secara efektif sehingga menyebabkan

informasi akuntansi yang dihasilkan kurang tepat. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh positif dan signifikan antara sistem pengendalian internal (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Pengendalian internal menurut (Krystella & Sitorus,2013) merupakan proses pengendalian oleh pihak internal perusahaan yang dirancang untuk menyediakan proses yang ideal untuk mencapai tujuan perusahaan. Dengan adanya pengendalian internal maka perencanaan yang diharapkan oleh manajemen dapat terpenuhi dan berjalan dengan baik. Walaupun sistem pengendalian internal yang sudah ditetapkan sudah baik, tetapi belum diterapkan secara efektif sehingga menyebabkan informasi akuntansi yang dihasilkan kurang tepat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Nilam Sanuari, 2014) menyatakan bahwa sistem pengendalian internal berpengaruh signifikan negatif terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi. Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian (Ismail dan Sudarmadi, 2019), menyatakan bahwa pengendalian internal berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **3. Insentif Karyawan Memoderasi Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan Pada BMT Satria Nuban Muamalah**

Pemberian insentif bagi karyawan dilakukan suatu perusahaan sebagai bentuk apresiasi. Insentif merupakan imbalan langsung yang diberikan kepada karyawan karena prestasinya melebihi standar yang ditentukan dengan asumsi bahwa uang dapat mendorong kinerja karyawan menjadi lebih baik, maka mereka yang produktif lebih menyukai gajinya dibayarkan berdasarkan hasil kerja. Dengan adanya peningkatan kinerja karyawan yang tinggi maka akan mempengaruhi tingkat pencapaian tujuan perusahaan. Perusahaan yang mempunyai tingkat kinerja yang tinggi kepada karyawannya akan mendorong aktivitas operasional perusahaan, sehingga dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu perusahaan.

Berdasarkan hasil uji moderasi diketahui bahwa insentif memoderasi sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti peningkatan insentif yang diberikan meningkatkan sistem informasi akuntansi sehingga berdampak pada kinerja karyawan yang baik juga. Hal ini dikarenakan, semakin efektif sistem informasi akuntansi akan membuat kinerja semakin tinggi. Jadi dengan adanya insentif sebagai motivasi yang mendorong kinerja karyawan menjadi lebih baik lagi. Dalam penelitian ini menunjukan bahwa insentif karyawan memiliki hubungan antara pengaruh sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan pada BMT Satria Nuban Muamalah. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa insentif karyawan mampu memoderasi hubungan antara sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan pada BMT Satria Nuban Muamalah.

#### **4. Insentif Karyawan Memoderasi Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan Pada BMT Satria Nuban Muamalah**

Sebagai salah satu alat pengendalian, insentif karyawan digunakan perusahaan sebagai upaya peningkatan kinerja karyawan. Insentif yang diberikan perusahaan kepada karyawan dapat berupa finansial dengan sistem pembayaran secara langsung dan dalam bentuk non finansial. Dengan adanya peningkatan kinerja karyawan yang tinggi maka akan mempengaruhi tingkat pencapaian tujuan perusahaan. Perusahaan yang mempunyai tingkat kinerja yang tinggi kepada karyawannya akan mendorong aktivitas operasional perusahaan, sehingga dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu perusahaan. Sistem pengendalian internal dimana sistem pengendalian internal merupakan proses pengendalian oleh pihak internal perusahaan yang dirancang untuk menyediakan proses yang ideal untuk mencapai tujuan perusahaan. Pengendalian merupakan suatu hal yang penting dalam menjalankan suatu perencanaan, dengan adanya pengendalian internal maka perencanaan yang diharapkan oleh suatu perusahaan dapat terpenuhi dan berjalan dengan baik.

Berdasarkan hasil uji moderasi diketahui bahwa insentif mampu memoderasi sistem pengendalian internal terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti peningkatan insentif yang diberikan meningkatkan sistem pengendalian internal sehingga berdampak pada kinerja karyawan yang baik juga. Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa insentif karyawan memiliki hubungan antara pengaruh sistem pengendalian internal terhadap kinerja karyawan pada BMT Satria Nuban Muamalah. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa insentif karyawan ,mampu memoderasi hubungna antara sistem pengendalian internal terhadap kinerja karyawan pada BMT Satri Nuban Muamalah.

#### **KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian serta pembahasan yang telah dilakukan tentang Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Insentif Karyawan Sebagai Variabel Moderasi Pada BMT Satria Nuban Muamalah dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Sistem informasi akuntansi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada BMT Satria Nuban Muamalah.
2. Sistem pengendalian internal tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada BMT Satria Nuban Muamalah
3. Insentif karyawan memoderasi dan memperkuat hubungan antara sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan pada BMT Satria Nuban Muamalah

4. Insentif karyawan memoderasi dan memperkuat hubungan antara sistem pengendalian internal terhadap kinerja karyawan pada BMT Satria Nuban Muamalah

Adapun saran bagi pihak-pihak yang berkepentingan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagi pihak BMT Satria Nuban Muamalah diharapkan untuk meningkatkan sistem informasi akuntansi yang sudah ada agar dapat lebih mendokumentasikan semua kegiatan yang nantinya dapat digunakan oleh pihak-pihak yang berkepentingan untuk mengawasi proses berjalannya perusahaan serta menentukan kebijakan-kebijakan atau tindakan-tindakan yang akan dilakukan untuk kemajuan perusahaan.
2. Penelitian ini dapat dijadikan tambahan literatur yang dapat digunakan sebagai bahan referensi dalam mengembangkan teori yang berkaitan dengan penelitian yang telah dilakukan yaitu tentang kinerja karyawan.
3. Guna meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan dapat dilakukan dengan perbaikan dan peningkatan sistem informasi akuntansi dan sistem pengendalian internal yang ada secara berkesinambungan agar pengaruh peningkatan terhadap kinerja karyawan lebih signifikan.
4. Bagi peneliti selanjutnya sebaiknya mengganti metode pengumpulan data. Karena jika hanya menggunakan data kuesioner data yang diperoleh memungkinkan data yang bersifat subjektif dan tidak menggambarkan keadaan yang sebenarnya.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Aminuddin, S. N. A. P. (2021). *Analisis Efektivitas Sistem Penilaian Kinerja Asn Pada Kantor Lurah Ma'rang Kecamatan Ma'rang Kabupaten Pangkep*
- Astuti, N. M. M. P., & Dharmadiaksa, I. B. (2014). *Pengaruh Efektivitas Penerapan Sistem Informasi*. 2, 373–384.
- B. Romney, Marshall dan Paul John Steinbart. 2014. Sistem Informasi Akuntansi: Accounting Information System (edisi 13): Prentice Hall.
- Damayanti dkk. 2013. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Surakarta. Jupe UNS, Vol 2, No 1, Hal 155 s/d 168. Oktober 2013.
- Dewi, S. P., Ekonomi, F., & Negeri, U. (2012). *Pengaruh Pengendalian Internal Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Spbu Yogyakarta (Studi Kasus Pada Spbu Anak Cabang Perusahaan Rb.Group ) Sarita. I*.
- Dharmadiaksa, D. M. A. P. W. I. B. (2016). *Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Individual Dengan Budaya Organisasi Sebagai Pemoderasi*. 17, 798–824.
- Diana, S. afirista. (2011). *Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Peternakan Dan Perikanan Kabupaten Semarang*.
- Ghozali, Imam. 2016. Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program (IBM SPSS). Edisi 8. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang
- Herdiansyah, I. (2021). *Terhadap Kinerja Karyawan Rsud Dr H M Rabain Muara Enim Nama : Nama : Imam Herdiansyah*.
- Krystella, & Sitorus, T. (2013). *Sistem Pengendalian Internal, Fraud Diamond, Dan Larceny Sebagai Efek Mediasi Whistleblowingsystem (Studi Pada Bpk Ri)*. 11, 99–130.

- Mayasari, M., & Batam, P. N. (2020). *Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai. March.*
- Mindari, E. (2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Cambai Kota Prabumulih.1*, 59–70.
- Nugraha, 1Surya, Reniati, R., & Diki, D. (2021). *Pengaruh Penilaian Kinerja, Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Direktorat Jenderal Pajak Area Kota Pangkalpinang) 1Surya. 2*, 167–182.
- Nurlaila, W., Suyanto, & Kurniawan, A. (2020). Analisis Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Persediaan Barang Di Toko MP One Stationary 16C Metro Barat. *Jurnal Akuntansi Aktiva, 1*(2), 2-3.
- Sanuari,Nilam. 2014. Pengaruh Sistem Pengendalian Internal, Kesesuaian Kompensasi, Dan Moralitas Manajemen Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi (Studi Empiris Pada Kantor Bumn Kota Padang).Universitas Negeri Padang
- Sofian, E., Ekonomi, F., Islam, U., & Utara, S. (2019). *Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap.4*(2), 142–149.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Eidos.
- Sugiyono. (2018). *Metode penelitian kuantitatif*. Bandung : Alfabeta.
- Supriyani, & Mahmud. (2008).*Membangun Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Pada Pt. Astra International Di Semarang.2011.*
- Widhawati, A., & Damayanthi, I. G. A. E. (2018). Pengaruh Efektivitas Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi, Budaya Kerja, dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Akuntansi, 24*, 1301. <https://doi.org/10.24843/eja.2018.v24.i02.p18>
- Yadnyana, I. K. (2017). *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana Informasi Pada Kinerja Individual Dengan Insentif Karyawan Sebagai Pemoderasi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana ( Unud ), Bali , Indonesia Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana ( Unud ), Bali . 19*, 2175–2204.