

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Review Hasil-Hasil Penelitian Terdahulu

Dalam melakukan penelitian ini, penulis mengambil referensi dari beberapa peneliti terdahulu untuk dijadikan acuan dan gambaran agar dapat dipelajari dan dipahami. Berikut merupakan penelitian terdahulu beberapa jurnal terkait dengan penelitian ini.

Menurut Suratini et al (2015), untuk mengetahui pengaruh efektivitas sistem informasi akuntansi dan penggunaan teknologi informasi terhadap kinerja individual baik secara parsial maupun simultan, beliau melakukan penelitian dengan populasi dalam penelitiannya adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT. Bank Pembangunan Daerah Bali Kantor Cabang Singaraja dengan masa kerja lebih dari setahun. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah purposive sampling, dimana teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi menjadi sampel. Jumlah responden dalam penelitian adalah 30 orang karyawan. Jenis data yang digunakan berupa data kuantitatif dan sumber datanya berupa data primer. Data dikumpulkan dengan menggunakan metode survey melalui penyebaran kuesioner secara langsung ke masing-masing karyawan. Metode analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linear berganda dan pengujian data dilakukan dengan dibantu oleh program SPSS 19. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial efektivitas sistem informasi akuntansi dan penggunaan teknologi informasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja individual. Secara simultan baik efektivitas sistem informasi akuntansi dan penggunaan teknologi informasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja individual.

Intan dan Yadnyana (2017) dalam penelitiannya, teknologi informasi saat ini bukan menjadi tuntutan lagi bagi perusahaan atau organisasi, melainkan sudah menjadi kebutuhan untuk menunjukkan kerja entitas perusahaan atau organisasi tersebut. Peranan insentif diharapkan dapat merangsang disiplin kerja karyawan,

agar dapat meningkatkan produktivitas dan prestasi kerja karyawan sehingga tujuan suatu perusahaan dapat terwujud. Penelitian ini dilakukan di Lembaga Pengkreditan Desa di Kecamatan Sukawati. Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh efektivitas sistem informasi akuntansi pada kinerja individual dengan insentif sebagai variabel pemoderasi pada Lembaga Pengkreditan Desa di Kecamatan Sukawati. 99 sampel terpilih dengan teknik sampling jenuh. Hipotesis di uji dengan menggunakan analisis regresi moderasi. Hasil analisis adalah tingkat efektivitas sistem informasi akuntansi berpengaruh positif terhadap kinerja individual. Insentif dapat memperkuat pengaruh efektivitas sistem informasi akuntansi terhadap kinerja individual.

Sama halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Indra dan Agung (2018), teknologi informasi saat ini bukan menjadi tuntutan lagi bagi perusahaan atau organisasi, melainkan sudah menjadi kebutuhan untuk menunjukkan kerja entitas perusahaan atau organisasi tersebut. Peranan insentif diharapkan dapat merangsang disiplin kerja karyawan, agar dapat meningkatkan produktivitas dan prestasi kerja karyawan sehingga tujuan suatu perusahaan dapat diwujudkan. Penelitian ini dilakukan di perusahaan manufaktur CV Bad Ass Garment Factory. Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui hasil uji pengaruh efektivitas sistem informasi akuntansi dan penggunaan teknologi informasi pada kinerja individual dengan insentif karyawan sebagai pemoderasi di perusahaan manufaktur CV Bad Ass Garment Factory. 52 sampel terpilih dengan teknik purposive sampling. Hipotesis di uji dengan menggunakan analisis regresi linear berganda dan analisis regresi moderasi. Hasil analisis adalah tingkat efektivitas sistem informasi akuntansi dan penggunaan teknologi informasi berpengaruh positif terhadap kinerja individual.

Penelitian yang dilakukan oleh Intan et al (2018) yang menganalisis pengaruh faktor sosial, kompleksitas, penugasan kesesuaian, konsekuensi jangka panjang, dan kondisi yang memfasilitasi kinerja individu di Kantor Badan Perencanaan dan Pengembangan (BAPPEDA) Surakarta. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan data primer yang diperoleh melalui kuesioner. Total populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah 45 responden. Analisis dilakukan dengan menggunakan multivariate 20.0 analisis. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa faktor sosial,

kesesuaian tugas, dan kondisi yang memfasilitasi tidak ada efek dan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja individual. Untuk kompleksitas, dan konsekuensi jangka panjang berpengaruh signifikan pada kinerja individual.

Sedangkan menurut Tiksnayana dan Maria (2016), faktor yang mempengaruhi kinerja individual karyawan sangat erat hubungannya dengan pengalaman kerja, pelatihan, tingkat pendidikan, dan insentif. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja, pelatihan, tingkat pendidikan, dan insentif terhadap efektivitas sistem informasi akuntansi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada kantor cabang PT Bank Negara Indonesia (persero) Tbk. Di Kabupaten Badung, Bali. Jumlah sampel digunakan sebanyak 51 responden dengan metode purposive sampling. Metode pengumpulan data menggunakan wawancara dan kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Berdasarkan hasil analisis dan pengujian hipotesis dapat diambil kesimpulan bahwa variabel pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap efektivitas sistem informasi akuntansi, pelatihan berpengaruh positif terhadap efektivitas sistem informasi akuntansi, tingkat pendidikan berpengaruh positif terhadap efektivitas sistem informasi akuntansi.

Menurut Saha dan Majumber (2017), penilaian kinerja adalah evaluasi sistematis terhadap kinerja karyawan dan memahami kemampuan seseorang untuk peningkatan lebih lanjut. Penilaian kinerja adalah umumnya diminta untuk memelihara catatan untuk menentukan paket kompensasi, mengidentifikasi kekuatan, dan kelemahan karyawan untuk menempatkan orang yang tepat di pekerjaan yang tepat, layak umpan balik dari karyawan mengenai kinerja mereka. Penilaian kinerja yang tepat sangat disarankan untuk mempertahankan karyawan yang efektif. Teknologi informasi memiliki dampak yang sangat tinggi di setiap bidang manajemen sumber daya manusia. Untuk mengotomatiskan proses penilaian kinerja, organisasi semakin mengambil bantuan teknologi informasi, yang membantu merekam secara sistematis semua data yang diperlukan untuk kinerja penilaian. Penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki dan mengeksplorasi efektivitas dan pentingnya menggunakan teknologi dalam sistem penilaian. Studi ini didasarkan pada data sekunder yang dipublikasikan jurnal dan artikel. Penelitian ini menyimpulkan bahwa meskipun penggunaan teknologi informasi dapat menjadi

alat terbaik untuk mengotomatisasi proses, tetapi interaksi manusia tidak dapat diabaikan, karena diperlukan dengan prioritas yang sama. Kalau tidak, kami tidak dapat mempertahankan karyawan efektif yang merupakan aset berharga untuk setiap organisasi. Maka dengan itu penggunaan teknologi informasi berpengaruh terhadap kinerja individual.

Basel et al (2016), dalam penelitiannya mengetahui pengaruh sistem informasi akuntansi pada kinerja individual dalam hubungan antara faktor-faktor keberhasilan sistem informasi akuntansi dan kinerja organisasi terutama individual. Empat jenis sistem informasi akuntansi factor keberhasilan yaitu kualitas layanan, kualitas informasi, kualitas data, dan kualitas sistem yang dimiliki telah digunakan dalam penelitian ini sebagai penentu kinerja. Data dikumpulkan dengan terstruktur survei koesioner dari 273 responden di sektor perbankan Yordania. Data yang dikumpulkan dianalisis dengan Teknik PLS SEM. Temuan itu mengungkapkan kualitas layanan, informasi kualitas kualitas sistem adalah faktor keberhasilan SIA yang signifikan untuk meningkatkan organisasi kinerja dengan berinteraksi dengan kualitas informasi, kualitas data, dan kualitas sistem. Oleh karena itu, perusahaan harus mengelola lingkungan yang menguntungkan sehingga individu merasa senang yang memotivasi mereka untuk bekerja lebih berbakti dengan organisasi.

Bilal et al (2017) dalam penelitiannya mengevaluasi insentif pada kinerja di Yordania, menunjukkan bahwa insentif mempengaruhi kinerja individual di Yordania, tidak mempengaruhi pengalaman praktis tentang kinerja individual di sektor publik maupun diperusahaan dan kualifikasi tidak mempengaruhi kinerja individual. Dan rekomendasi dibuat dalam rangka fokus pada penyediaan kompensasi yang adil dan memadai ketika pensiunan karyawan dan gaji sesuai dengan tingkat gaji mereka kinerja di tempat kerja dan minat dalam memberikan dukungan moral dan pujian bagi staf untuk meningkatkan level kinerja mereka.

Untuk mengetahui dan menganalisis besarnya pengaruh variabel insentif dan pengembangan karir secara langsung dan tidak langsung, terhadap kinerja dan kepuasan kerja, Hendra (2016) mengambil populasi dalam penelitiannya berjumlah 140 orang. Analisis penelitian ini menggunakan (Structural Equation Model), menggunakan Program Lisrel. Hasil penelitian menunjukkan pengaruh langsung

insentif dan pengembangan karir terhadap kinerja dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh langsung lebih besar terhadap kinerja (sebesar 0.32) dari pada pengaruh langsung insentif terhadap kinerja (sebesar 0.33). Kinerja memiliki pengaruh langsung yang paling besar terhadap kepuasan kerja (sebesar 0.26) dari pada pengaruh langsung insentif dan pengembangan karir yang masing-masing hanya sebesar 0.22 dan 0.16. Perhitungan pengaruh tidak langsung dari insentif dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja melalui kinerja menunjukkan bahwa insentif memiliki pengaruh tidak langsung yang lebih besar (sebesar 0.06) dari pada pengembangan karir (sebesar 0.04). karena pengaruh langsung insentif terhadap kepuasan kerja (sebesar 0.22) lebih besar dari pada pengaruh tidak langsung dari insentif terhadap kepuasan kerja melalui kinerja (sebesar 0.06).

2.2. Landasan Teori

Dalam landasan teori ini menjelaskan mengenai teori-teori mendukung hipotesis serta sangat berguna dalam analisis hasil penelitian. Landasan teori berisi penjabaran teori dan argumentasi yang disusun sebagai tentuan dalam memecahkan masalah penelitian serta perumusan hipotesis.

2.2.1. Sistem Informasi Akuntansi

Sistem Informasi Akuntansi adalah suatu kumpulan dari berbagai macam sumber daya seperti manusia dan juga peralatan yang dirancang untuk mengubah data keuangan dan juga data lainnya menjadi sebuah informasi yang berguna bagi user dan penggunaannya (Bodnar dan Hopwood, 2006). Informasi yang dihasilkan melalui sistem informasi akuntansi kemudian dikomunikasikan kepada pihak-pihak yang berperan sebagai pengambil keputusan dalam suatu organisasi. Sistem informasi akuntansi dapat diterapkan secara manual maupun terkomputerisasi. Keberhasilan pelaksanaan sistem informasi akuntansi yang telah dirancang sangat dipengaruhi oleh faktor desain sistem yang mencerminkan adanya pemisahan tanggung jawab fungsional yang tepat dan sistem wewenang dan prosedur pembukuan yang baik. Sistem informasi akuntansi digunakan dalam suatu organisasi untuk mengidentifikasi, menganalisa, menyimpan, merangkum, dan menyampaikan informasi ekonomi yang relevan kepada pihak-pihak yang

berkepentingan, baik pihak eksternal maupun pihak internal organisasi. Sistem informasi akuntansi yang diterapkan dalam suatu organisasi harus sesuai dengan kebutuhan organisasi tersebut. Sistem informasi akuntansi dapat lebih mudah diterapkan dengan adanya teknologi informasi.

Sistem informasi akuntansi adalah komponen-komponen yang saling berhubungan yang terintegrasi untuk mengumpulkan, menyimpan, dan menyebarkan data untuk tujuan perencanaan, pengendalian, koordinasi, analisis, dan pengambilan keputusan (Soudani, 2012). Pengaruh kemampuan teknik penggunaannya agar sistem berjalan sesuai fungsinya. Sehingga dampak penerapan sistem informasi akuntansi dilihat dari sisi positif dapat mempermudah hubungan yang terintegrasi untuk mengumpulkan, menyimpan, dan menyebarkan data dengan tujuan perencanaan pengendalian untuk mengambil keputusan dan dari sisi negatif penerapan sistem informasi akuntansi tergolong membutuhkan biaya yang cukup besar, terkait pendidikan dan pelatihan dalam penerapan sistem informasi akuntansi.

2.2.2. Komponen Sistem Informasi Akuntansi

Berdasarkan pernyataan Romney dan Steinbart (2015;36) Sistem Informasi Akuntansi memiliki enam komponen yang saling terkait dan berinteraksi untuk mencapai tujuan :

1. *People the who use the system*
2. *the procedures and instruction used at collect, process, and store data*
3. *the data about organization and its business activities*
4. *the software used to process the data*
5. *the information technologi infrastructure, including, computers, peripheral devices, and network communication devices used in the AIS*
6. *the internal controls and security measures that safeguard AIS data*

Enam komponen tersebut memungkinkan sistem informasi akuntansi untuk memenuhi tiga fungsi bisnis penting sebagai berikut :

1. mengumpulkan dan menyimpan data mengenai aktivitas, sumber daya, dan personel organisasi. Organisasi memiliki sejumlah proses bisnis,

seperti melakukan penjualan atau membeli bahan baku yang sering diulang.

2. Mengubah data menjadi informasi sehingga manajemen dapat merencanakan, mengeksekusi, mengendalikan, dan mengevaluasi aktivitas, sumber daya, dan personel.
3. memberikan pengendalian yang memadai untuk mengamankan aset dan data organisasi.

2.2.3. Tujuan Sistem Informasi Akuntansi

Dalam organisasi bisnis sistem informasi akuntansi dibangun dengan tujuan utama untuk mengolah data akuntansi yang berasal dari berbagai sumber menjadi informasi akuntansi yang diperlukan oleh pemakai dalam proses pengambilan keputusan. Menurut Mardi (2011;4) tujuan sistem informasi akuntansi adalah sebagai berikut :

1. Guna memenuhi setiap kewajiban sesuai dengan otoritas yang diberikan kepada seseorang, pengelolaan perusahaan selalu mengacu kepada tanggung jawab manajemen guna menata secara jelas segala sesuatu yang diberikan dengan sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan.
2. Setiap informasi yang dihasilkan merupakan bahan yang berharga bagi pengambilan keputusan manajemen. Sistem informasi menyediakan informasi guna mendukung setiap keputusan yang diambil oleh pimpinan sesuai dengan pertanggung jawaban yang diterapkan.
3. sistem informasi diperlukan untuk mendukung kelancaran operasional perusahaan sehari-hari. Sistem informasi menyediakan informasi bagi setiap satuan tugas dalam berbagai level manajemen, sehingga mereka dapat lebih produktif.

2.2.4. Fungsi Sistem Informasi Akuntansi

Sistem informasi akuntansi digunakan untuk mengoptimalkan informasi akuntansi yang terstruktur, relevan, dapat dipercaya, lengkap, tepat waktu, mudah dipahami, dan dapat diuji sehingga diharapkan dapat memberikan atau menghasilkan informasi-informasi yang berkualitas serta bermanfaat bagi pihak

manajemen khususnya serta pemakai-pemakai informasi lainnya dalam pengambilan keputusan. Azhar Susanto (2017) menyebutkan tiga fungsi Sistem Informasi Akuntansi adalah sebagai berikut :

1. Mendukung aktivitas perusahaan sehari-hari
2. Mendukung proses pengambilan keputusan
3. Membantu dalam memenuhi tanggung jawab pengelolaan perusahaan

Adapun penjelasan mengenai tiga fungsi utama sistem informasi akuntansi tersebut yaitu sebagai berikut :

1. mendukung aktivitas perusahaan sehari-hari

Agar tetap dapat eksis, suatu perusahaan harus terus beroperasi dengan melakukan sejumlah aktivitas bisnis seperti dengan melakukan transaksi 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.

2. Mendukung proses pengambilan perusahaan

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.

3. Membantu dalam memenuhi tanggung jawab pengelolaan perusahaan

Setiap perusahaan memenuhi tanggung jawab hukum. Salah satu tanggung jawab yang penting adalah keharusan memberikan 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.

2.2.5. Peran Sistem Informasi Akuntansi

Sistem informasi akuntansi memegang peranan yang sangat penting dalam membantu organisasi untuk mengadopsi dan mempertahankan suatu perusahaan dalam posisi strategisnya. Menurut Romney dan Steinbart (2015:12), sistem informasi akuntansi yang didesain dengan baik dapat menambah nilai untuk organisasi dengan :

1. Meningkatkan kualitas dan mengurangi biaya produk atau jasa
2. Meningkatkan efisiensi
3. Berbagi pengetahuan
4. Meningkatkan efisiensi dan efektivitas rantai pasokannya
5. Meningkatkan struktur pengendalian internal
6. Meningkatkan pengambilan keputusan

Sedangkan, ada 5 (lima) peran sistem informasi akuntansi menurut Azhar Susanto (2017) yaitu :

1. mengumpulkan dan memasukkan data kedalam sistem informasi akuntansi.
2. mengolah data transaksi.
3. menyimpan data untuk tujuan dimasa mendatang.
4. memberi pemakai atau pengambilan keputusan (manajemen) informasi yang mereka perlukan.
5. mengontrol semua proses yang terjadi.

Adapun penjelasan dari lima peran sistem informasi akuntansi yaitu sebagai berikut :

1. Mengumpulkan dan memasukkan data kedalam sistem informasi akuntansi (SIA). Ada beberapa cara saat pengumpulan data yaitu :
 - a. Melalui formulir yang disiapkan formulir tersebut diisi data transaksi kemudian formulir tersebut berubah menjadi dokumen sumber dan selanjutnya diinput ke komputer untuk diproses lebih lanjut.
 - b. Melalui terminal. Ada beberapa jenis terminal yang dilihat dari lokasinya seperti, terminal yang ada didalam perusahaan dan online dengan pusat komputer dengan menggunakan serat fiber optik, terminal

yang ada diluar perusahaan dan dihubungkan ke perusahaan melalui telepon, dan terminal yang ada diluar perusahaan dan dihubungkan ke perusahaan melalui fasilitas internal misalkan transaksi jual beli melalui e-commerce.

2. Mengolah data

Transaksi tersebut data yang sudah dikumpulkan dimasukkan kedalam sistem informasi akuntansi melalui komputer biasanya mengalami serangkaian pengolahan baik secara batch maupun secara online agar bisa menjadikan informasi yang baik sesuai dengan kebutuhan. Selain perhitungan dan perbandingan dalam pengelolaan ini sering juga dilakukan beberapa validasi untuk menguji keabsahan data dan dikelompokkan agar lebih mudah dan cepat saat disajikan.

3. Menyimpan data untuk tujuan dimasa datang

Data disimpan dalam berbagai cara penyimpanan data. Data dapat disimpan secara berurutan, secara acak atau langsung dengan menggunakan rumus tertentu dan berurutan yang diindeks. Disamping itu susunan diantara file-file data yang dimasukkan secara bertingkat, dalam bentuk jaringan, atau berdasarkan hubungan. Apapun teknik yang dilakukan dalam menyimpan dan menyusun data tujuan utamanya agar data dapat diakses dengan cepat sehingga informasi dapat diperoleh pada saat diperlukan dan dapat dipercaya.

4. Memberi pemakaian atau pengambilan keputusan (manajemen) informasi yang mereka perlukan.

Informasi biasanya disajikan dalam bentuk laporan atau bila format yang diinginkan sering berubah-ubah maka harus disediakan suatu fasilitas untuk mencari data dan membuat laporan dengan format yang sesuai dengan kebutuhan mereka sendiri saat itu.

5. Mengontrol semua proses yang terjadi

Pengontrolan dilakukan sejak data dikumpulkan kemudian dimasukkan dan disimpan untuk proses sehingga salah satu fungsi penting dari sistem informasi akuntansi adalah untuk mengamankan data sehingga informasi yang akurat dapat dihasilkan.

2.2.6. Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi

Siagian (2001) dalam Kristiani (2012) menyebutkan bahwa efektivitas diartikan sebagai alat ukur tercapainya kesuksesan atas tujuan yang ditetapkan. Efektivitas merupakan sumber daya, sarana, dan prasarana, yang digunakan pada jumlah yang telah ditentukan untuk menghasilkan barang atas jasa kegiatan yang dilaksanakan. Efektivitas adalah kesuksesan harapan atas hasil yang diperoleh dari pekerjaan yang telah dilakukan. Kristiani (2012) juga menyatakan bahwa efektivitas merupakan ukuran mengenai seberapa baik pekerjaan dapat dikerjakan dan sejauh mana seseorang mampu menghasilkan keluaran sesuai dengan yang diharapkan. Selain itu, efektivitas menurut Azhar Susanto (2017:39) merupakan informasi yang harus sesuai dan secara lengkap mendukung proses bisnis dan tugas pengguna serta disajikan dalam waktu dan format yang tepat, konsisten, dengan format sebelumnya sehingga mudah dimengerti.

Selanjutnya, Ratna Sari (2013) mengartikan efektivitas adalah kemampuan untuk memilih tujuan yang tepat atau peralatan yang tepat untuk pencapaian tujuan yang telah ditetapkan, menyangkut bagaimana melakukan pekerjaan yang benar. Efektivitas merupakan suatu ukuran yang memberikan gambaran seberapa jauh target dapat dicapai, baik secara kualitas maupun waktu, orientasinya adalah pada keluaran (output) yang dihasilkan.

Haw Dla dan Teru (2015) menyatakan bahwa efektivitas menunjukkan bagaimana penggunaan sumber daya secara optimal menambah nilai organisasi. Wilkinson (2010) mengartikan efektivitas sistem informasi akuntansi sebagai beberapa fungsi antara lain dalam mengumpulkan data, manajemen, serta pengawasan keamanan data.

Ratnaningsih dan Suaryana (2014) menyatakan bahwa efektivitas sistem informasi akuntansi merupakan suatu keberhasilan yang dicapai oleh sistem informasi akuntansi dalam menghasilkan informasi secara tepat waktu, akurat, dan dapat dipercaya.

Selanjutnya Ramli (2011) menyatakan bahwa ada banyak faktor yang mempengaruhi efisiensi dan efektivitas sistem informasi akuntansi yang digunakan perusahaan. Berdasarkan beberapa pengertian diatas dapat dirumuskan bahwa efektivitas merupakan kemampuan untuk memilih tujuan yang tepat atau peralatan yang tepat untuk pencapaian tujuan yang telah ditetapkan menyangkut bagaimana melakukan pekerjaan yang benar. Efektivitas mengacu pada suatu kondisi yang menggambarkan tingkat keberhasilan atas pencapaian tujuan yang telah ditetapkan dalam pelaksanaan aktivitas atau kegiatan.

Sari (2009) berpendapat bahwa efektivitas pemakaian sistem informasi akuntansi dalam suatu perusahaan dapat dilihat dari kemampuan seorang pengguna dalam menggunakan komputer, dengan demikian semakin mahir pemakai maka akan semakin efektif sistem informasi akuntansi disuatu perusahaan yang akan mengakibatkan meningkatnya kinerja individual yang bersangkutan. Namun apabila teknologi sistem informasi tidak diterapkan secara maksimal oleh individu pengguna sistem informasi tersebut akan berakibat pada menurunnya kinerja individu.

2.2.7. Penggunaan Teknologi Informasi

Pesatnya perkembangan sistem informasi dan teknologi informasi menjadikannya senjata dalam bersaing yang wajib dimiliki oleh perusahaan dalam memenangkan persaingan. Penerapan sistem informasi dan teknologi informasi dapat dikatakan berhasil jika dapat meningkatkan kinerja karyawan, yang pada akhirnya mampu meningkatkan kinerja perusahaan. Dengan adanya penerapan sistem informasi dan teknologi informasi tersebut perusahaan perlu mempersiapkan sumber daya manusianya (Lindawati dan Salamah).

Menurut Rahadi (2007) dalam Lindawati dan Salamah (2012) menyebutkan bahwa saat ini sistem informasi dan teknologi sudah menjadi kebutuhan dasar bagi perusahaan terutama dalam segala aspek aktivitas perusahaan. Sistem informasi dan teknologi informasi pada saat ini merupakan bagian yang tidak terpisahkan bagi dunia bisnis. Sistem informasi dan teknologi informasi berperan sebagai alat bantu dalam pembuatan keputusan bisnis pada berbagai fungsi maupun peringkat

manajerial, karena kemampuan sistem informasi dan teknologi informasi dalam mengurangi ketidakpastian.

Menurut Lucas dan Spitler dalam Jin (2010), sistem informasi dan teknologi informasi dapat dimanfaatkan secara efektif salah satunya dengan cara memberikan kontribusi terhadap kinerja, agar suatu anggota dalam perusahaan mampu untuk menggunakan dan mengoperasikan suatu teknologi tersebut dengan baik antara lain sebagai berikut :

1. Kelebihan informasi

Kemajuan teknologi telah membuat pekerja mampu untuk mengakses semua informasi yang diinginkan. Informasi mengalir dengan cepat melalui fax, telepon, voicemail, radio, televisi, koran, dan internet.

Sementara itu, manusia memiliki kapasitas yang terbatas untuk menerima informasi. Akibatnya, terjadi kesulitan dalam membedakan antara informasi yang berguna dengan yang tidak berguna dan semakin banyak waktu dihabiskan untuk menangani informasi yang diterima. Selain itu, ketidakmampuan dalam menangani kelebihan informasi justru dapat mengakibatkan turunnya produktivitas.

2. Keamanan data

Sebelum menggunakan komputer, file dan dokumen perusahaan biasanya dibuat dalam bentuk kertas dan disimpan disuatu ruangan yang terkunci. Tidak sembarang orang dapat mengakses data perusahaan. Pengambilan dan penyimpanan file dilakukan dengan suatu sistem pengamatan yang sangat ketat. Kini data perusahaan mulai beralih dari kertas-kertas ke bentuk data elektronik. Jaringan global memperbesar kemungkinan jatuhnya data rahasia perusahaan ke tangan orang yang keliru. Cyberterorisme yang dilakukan dengan cara merusak atau mencuri data untuk tujuan politik atau ekonomi, bisa menjadi ancaman serius bagi keamanan data perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan diharapkan terus meningkatkan sistem keamanan data elektronik. Misalnya dengan kata kunci (password), mematikan komputer bila tidak digunakan, atau menggunakan sandi untuk alamat email rahasia.

3. Privasi informasi dan produktivitas karyawan

Menganggap email bersifat pribadi merupakan hal keliru. Teknologi telah memungkinkan berpindahnya email secara cepat. Email yang dikirim kepada penerima sangat mudah untuk diteruskan lagi kepada orang lain. Bahkan, email seringkali terkirim kepada orang yang tidak tepat. Internet dapat dipergunakan untuk mengakses berbagai informasi dengan sangat mudah. Internet menyediakan banyak situs yang menarik untuk dijelajahi, baik yang berhubungan dengan kegiatan perusahaan maupun yang tidak berhubungan sama sekali.

4. Kurangnya hubungan antar individu

Alat bantu memberikan banyak kemudahan dalam berkomunikasi. Frekuensi berkomunikasi secara langsung atau tatap muka menjadi semakin berkurang. Hal ini mengakibatkan berkurangnya kepuasan hubungan sosial antar individu.

5. Teknologi dalam komunikasi bisnis

Teknologi merupakan alat, teknik, atau cara yang dapat membantu manusia dalam melakukan pekerjaan sehingga pekerjaan menjadi lebih ringan, lebih cepat, atau lebih banyak hasilnya (Haryani 2001:72). Teknologi telah menyusup kedalam setiap praktik bisnis serta menciptakan keunggulan dan kemampuan komunikasi yang semakin canggih. Perkembangan teknologi komputer yang cukup drastis telah menyebabkan perubahan dalam teknologi informasi tanpa harus mengubah unsur dasar proses komunikasi. Dalam dunia perbankan saat ini, perkembangan dunia teknologi informasi membuat perusahaan mengubah strategi bisnis dengan menempatkan teknologi sebagai dasar unsur utama dalam proses inovasi produk dan layanan. Perkembangan teknologi informasi melaju dengan cepat dan dibarengi dengan berbagai inovasi. Saat ini, nyaris tidak ada lagi batasan bagi manusia dalam berkomunikasi, mereka dapat berkomunikasi kapan saja dan dimana saja. Perkembangan informasi tidaklah menunggu hari, jam, atau menit, namun dalam hitungan detik bermacam-macam informasi baru sudah dapat ditemui di internet. Arus teknologi informasi dan komunikasi senantiasa bergerak ditengah perkembangan zaman yang dinamis. Begitu pula

teknologi internet yang menemukan bentuk terbaru dengan berbagai ragam dan jenis. Dengan adanya teknologi informasi telah membuka mata dunia akan sebuah dunia baru, interaksi baru, dan sebuah jaringan baru tanpa batas (Abdur Rahman, 2013).

Nur Maflikhah (2010), memberikan beberapa dimensi tentang kemanfaatan teknologi informasi. Kemanfaatan dengan estimasi dua faktor dibagi menjadi dua kategori lagi yaitu kemanfaatan dan efektivitas, dengan dimensi masing-masing mempunyai indikator yang dikelompokkan sebagai berikut :

1. Kemanfaatan

Meliputi menjadi pekerjaan lebih mudah, bermanfaat, dan menambah produktivitas.

2. Efektivitas

Meliputi mempertinggi efektivitas dan mengembangkan kinerja pekerjaan.

Kemanfaatan dari penggunaan teknologi informasi itu sendiri dapat diketahui dari kepercayaan penggunaan teknologi informasi dalam memutuskan penerimaan teknologi informasi dengan satu kepercayaan bahwa pengguna teknologi informasi tersebut dapat memberikan kontribusi positif bagi penggunaanya.

2.2.8. Insentif

Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan bergantung pada orang-orang yang berada dalam lingkungan perusahaan tersebut. Salah satu cara yang dapat ditempuh oleh perusahaan dalam mencapai tujuannya adalah dengan meningkatkan kualitas kerja para karyawannya. Pemberian insentif merupakan salah satu cara atau usaha perusahaan untuk meningkatkan kualitas kerja karyawannya. Pemberian insentif oleh perusahaan merupakan upaya untuk memenuhi kebutuhan karyawannya. Karyawan suatu perusahaan akan bekerja lebih giat dan semangat sesuai dengan harapan perusahaan. Insentif juga dapat dikatakan sebagai sarana motivasi yang mendorong para pegawai untuk bekerja dengan kemampuan optimal, yang dimaksudkan pendapatan ekstra diluar gaji atau upah yang telah ditentukan.

Insentif dapat dirumuskan sebagai balas jasa yang diberikan kepada karyawan yang prestasinya melebihi standar yang telah ditetapkan. Insentif diberikan dengan maksud mendorong para karyawan agar bekerja lebih baik dan kinerja karyawannya pun mampu meningkat. Jika insentif yang diterima tidak dikaitkan dengan prestasi kerja maka akan timbul rasa ketidakadilan pada para karyawan.

Menurut G. R. Terry dalam Suwatno dan Donni (2016:234), insentif merupakan sesuatu yang merangsang minat untuk bekerja. Menurut Kadarisman (2012:182), insentif merupakan bentuk pembayaran langsung yang didasarkan atau dikaitkan langsung dengan kinerja dan gain sharing yang dengan kinerja dimaksudkan sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan akibat peningkatan produktivitas dan penghematan biaya. Menurut Malayu (2007:117) mengemukakan bahwa insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya standar. Menurut Wibowo (2012:348) insentif menghubungkan penghargaan dan kinerja dengan memberikan imbalan kinerja tidak berdasarkan senioritas atau jam kerja. Insentif adalah suatu penghargaan dalam bentuk material atau non material yang diberikan oleh pihak pimpinan organisasi perusahaan kepada karyawannya dengan tujuan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan perusahaan, dengan kata lain pemberian insentif adalah pemberian uang diluar gaji sebagai pengakuan perusahaan terhadap prestasi kerja dan kontribusi karyawannya (Verbeeten, 2008). Menurut Handoko (2002:176), insentif adalah perangsang yang ditawarkan kepada karyawan untuk melaksanakan kinerja sesuai atau lebih tinggi dari standar-standar yang telah ditetapkan. Pemberian insentif kepada karyawan merupakan upaya untuk memelihara karyawan agar bisa bekerja lebih baik dan maksimal. Insentif dikatakan sebagai imbalan atas prestasi, semakin tinggi prestasi karyawan maka seharusnya perusahaan juga memberikan imbalan lebih kepada karyawannya. Menurut Dwijayanthi (2013) insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja individu pengguna sistem informasi akuntansi. Pada penelitian Gracetiara (2015), mengatakan bahwa insentif karyawan memiliki pengaruh positif 70,7% terhadap kinerja karyawan. Harly (2011) juga mengatakan insentif materil dan non materil berpengaruh signifikan terhadap kinerja individual. Maka dengan adanya beberapa penelitian tersebut, membuat peneliti untuk menggunakan insentif

karyawan sebagai variabel moderating yang nantinya akan memberikan jawaban apakah insentif karyawan akan memperkuat atau memperlemah pengaruh efektivitas sistem informasi akuntansi dan penggunaan teknologi informasi pada kinerja individual.

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa insentif merupakan balas jasa di luar gaji pokok atau upah bisa berbentuk material maupun non material yang diberikan dengan mempertimbangkan hasil kerja yang telah dicapai, dengan maksud mendorong atau merangsang karyawan khususnya individual untuk meningkatkan prestasi kerjanya agar tujuan perusahaan dapat tercapai.

2.2.9. Jenis-Jenis Insentif

Insentif pada dasarnya diberikan kepada pegawai untuk menambah gairah kerja individu maupun kelompok. Menurut Sondang P. Siagian (2006:268) insentif digolongkan menjadi dua kelompok, antara lain :

1. Rencana insentif individu

Yang termasuk dalam kelompok insentif adalah

a. Peacework

Peacework adalah teknik yang digunakan untuk mendorong kinerja karyawan berdasarkan hasil pekerjaan karyawan yang dinyatakan dalam jumlah unit produksi.

b. Bonus

Bonus adalah insentif yang diberikan kepada karyawan yang mampu bekerja sedemikian rupa sehingga tingkat produksi yang baku terlampaui.

c. Komisi

Komisi adalah bonus yang diterima karena berhasil melaksanakan tugas dan sering diterapkan oleh tenaga-tenaga penjualan.

d. Kurva “Kematangan”

Kurva “Kematangan” diberikan kepada tenaga kerja yang karena masa kerja dan golongan pangkat serta gaji tidak bisa mencapai pangkat dan penghasilan yang lebih tinggi lagi, misalnya dalam bentuk penelitian

ilmiah atau dalam bentuk beban mengajar yang lebih besar dan sebagainya.

e. Insentif bagi eksekutif

Insentif yang diberikan kepada karyawan khususnya manajer atau karyawan yang memiliki kedudukan tinggi dalam suatu perusahaan, misalnya untuk membayar cicilan rumah, kendaraan bermotor atau biaya Pendidikan anak.

2. Rencana insentif kelompok

Insentif kelompok merupakan penghargaan yang diberikan atas keberhasilan kolektif dan merupakan kenyataan bahwa dalam banyak organisasi prestasi kerja bukan karena keberhasilan individual melainkan karena keberhasilan suatu kelompok kerja yang mampu bekerja sebagai suatu tim. Oleh sebab itu, insentif diberikan kepada kelompok kerja apabila kinerja mereka juga melebihi standar yang telah ditetapkan. Para anggotanya dapat dibayarkan dengan 3 cara yaitu :

- a. seluruh anggota menerima pembayaran yang sama dengan pembayaranyang diterima oleh mereka yang paling tinggi prestasi kerjanya.
- b. semua anggota kelompok pembayaran yang sama dengan pembayaran yang diterima oleh karyawan yang paling rendah prestasinya.
- c. semua anggota menerima pembayaran yang sama dengan rata-rata pembayaran yang diterima oleh kelompok.

Menurut Sarwoto (2001:156), ada dua golongan insentif ;

1. Insentif Material

a. Insentif dalam bentuk uang

1. Bonus, yaitu uang yang diberikan sebagai balas jasa atas hasil kerja yang telah dilaksanakan, biasanya diberikan secara selektif dan khusus kepada para pekerja yang berhak menerima dan diberikan secara sekali terima tanpa suatu ikatan dimasa yang akan datang. Perusahaan yang menggunakan sistem insentif ini biasanya beberap persen dari laba yang melebihi jumlah tertentu dimasukkan ke dalam

sebuah dana bonus, kemudian dana tersebut dibagi-bagi antara pihak yang menerima bonus.

2. Komisi, yaitu merupakan jenis bonus yang diberikan kepada pihak yang menghasilkan penjualan yang baik, biasanya dibayarkan kepada bagian penjualan dan diterimakan kepada pekerja bagian penjualan.
3. *Profit Share*, yaitu merupakan salah satu jenis insentif tertua. Pembayarannya dapat diikuti bermacam-macam pola, tetapi biasanya mencakup pembayarannya berupa sebagian dari laba bersih yang disetorkan kedalam sebuah dana dan kemudian dimasukkan ke dalam daftar pendapatan setiap peserta.
4. Kompensasi yang ditangguhkan, yaitu program balas jasa yang mencakup pembayaran dikemudian hari, antara lain berupa pensiun dan pembayaran kontraktual.

b. insentif dalam bentuk jaminan sosial

insentif dalam bentuk ini biasanya diberikan secara kolektif, tanpa unsur kompetitif dan setiap karyawan dapat memperolehnya secara sama rata dan otomatis. Bentuk insentif sosial ini antara lain :

- a. pembuatan rumah dinas
- b. pengobatan secara cuma-cuma
- c. berlangganan surat kabar atau majalah secara gratis
- d. kemungkinan untuk membayar secara angsuran oleh pekerja atas barang-barang yang dibelinya dari koperasi anggota
- e. cuti sakit yang tetap mendapatkan pembayaran gaji
- f. pemberian piagam penghargaan
- g. biaya pindah
- h. pemberian tugas belajar untuk mengembangkan pengetahuan

2. Insentif Non Material

Insentif ini dapat diberikan dalam berbagai bentuk, antara lain :

1. pemberian gelar secara resmi
2. pemberian tanda jasa atau medali
3. pemberian piagam penghargaan

4. pemberian pujian baik secara lisan maupun tulisan secara resmi maupun pribadi
5. ucapan terima kasih secara formal dan non formal
6. pemberian hak untuk menggunakan suatu atribut jabatan misalnya bendera pada mobil dan sebagainya
7. pemberian perlengkapan khusus pada ruangan kerja

Menurut Manullang (1996:4), ada dua macam insentif yang dapat diberikan kepada karyawan, yaitu :

1. Insentif Material

Yaitu daya perangsang yang diberikan kepada karyawan berdasarkan prestasi kerjanya, berbentuk uang atau barang. Insentif material ini bernilai ekonomis sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan beserta keluarga. Beberapa macam insentif yang diberikan karyawan meliputi :

a. Bonus

Bonus adalah uang yang diberikan sebagai balas jasa yang diberikan secara ikatan dimasa datang dan diberikan kepada karyawan yang berhak menerimanya.

b. Komisi

Komisi merupakan bonus yang dibayar kepada pihak yang menghasilkan penjualan yang baik dan lazim dipergunakan sebagai bagian dari penjualan.

c. Kompensasi Yang Ditangguhkan

Terdapat dua jenis program balas jasa yang dibayarkan kemudian hari, diantaranya pension dan pembayaran kontraktual. Dana pensiun memiliki nilai insentif karena memenuhi kebutuhan pokok seseorang yaitu menyediakan jaminan ekonomi setelah ia tidak bekerja lagi. Sedangkan pembayaran kontraktual merupakan pelaksanaan perjanjian antara pemilik atau majikan atau pemimpin perusahaan dengan karyawan tentang pembayaran sejumlah uang tertentu selama periode waktu tertentu, setelah selesai masa kerja.

2. Insentif Non Material

- a. pemberian pujian secara lisan maupun tertulis

- b. pemberian promosi jabatan
- c. ucapan terima kasih secara formal maupun tidak formal. pemberian perlengkapan khusus pada ruang kerja
- e. pemberian penghargaan
- f. pemberian jaminan social

3. Tujuan Pemberian Insentif

Tujuan utama dari pemberian insentif kepada karyawan pada dasarnya adalah untuk memotivasi mereka agar bekerja lebih baik dan dapat menunjukkan prestasi yang baik. Menurut Kadarisman (2012:207) pada dasarnya tujuan pokok dari semua program insentif adalah meningkatkan produktivitas para karyawan guna mencapai suatu keunggulan kompetitif. Program-program insentif membayar seorang individu atau kelompok untuk apa yang secara persis dihasilkannya. Menurut Noe et al (2004:375) ada beberapa prinsip perlunya diadakan upah insentif secara efektif, antara lain :

- a. agar ukuran kinerja dapat dikaitkan dengan program organisasi
- b. karyawan dapat percaya bahwa mereka dapat memenuhi standar kinerja
- c. organisasi harus memberikan karyawan sumber daya yang dibutuhkan untuk memenuhi tujuan
- d. nilai lebih yang dikerjakan karyawan dapat lebih dihargai
- e. karyawan dapat mempercayai bahwa sistem pembayarannya adil
- f. rencana yang harus dibuat harus mempertimbangkan bahwa karyawan dapat mengabaikan tujuan yang tidak dihargai.

Tujuan pemberian insentif dapat pula dari dua sisi yaitu dari sisi perusahaan dan dari sisi karyawan seperti berikut :

1. Perusahaan

Tujuan pelaksanaan pemberian insentif kepada karyawan dimaksudkan untuk meningkatkan kinerja individual dengan cara mendorong mereka agar bekerja disiplin dan semangat yang lebih tinggi dengan tujuan menghasilkan kualitas yang lebih baik dan tercapai tujuan perusahaan.

2. Karyawan

Dengan pemberian insentif dari perusahaan maka diharapkan karyawan memperoleh banyak keuntungan, seperti misalnya mendapatkan upah atau gaji yang lebih besar, mendapatkan dorongan untuk mengembangkan dirinya dan berusaha bekerja sebaik-baiknya sehingga kinerja individual semakin meningkat dan lebih baik dalam bekerja.

2.2.10. Kinerja Individual

Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi, organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individual atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang ditetapkan oleh organisasi (Moehariono dalam Indarjati dan Brodoastuti, 2012).

Kinerja individual adalah suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonformasikan kepada pihak yang berkepentingan untuk mengetahui tingkat pencapaian suatu organisasi (George et al, 2012). Keberhasilan sistem itu bagi para pemakainya, dan pemanfaatan teknologi yang digunakan. Sistem informasi akuntansi yang digunakan dapat memonitoring dan membantu proses kinerja sehingga dapat meningkatkan kualitas pelayanan pada lembaga tersebut (Damayanti, 2012). Kinerja organisasi secara keseluruhan dapat ditingkatkan melalui kinerja individual yang tinggi (Lindawati, 2012).

Kinerja individual adalah pencapaian serangkaian tugas oleh pemakai teknologi informasi. Kinerja yang semakin tinggi melibatkan kombinasi dari peningkatan efisiensi, efektivitas, produktivitas, dan kualitas. Suatu kinerja yang baik akan tercapai jika individu dapat memenuhi kebutuhan individual dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas. Saran komputer dalam perusahaan sangat mempengaruhi implementasi teknologi informasi pada perusahaan. Dengan lebih banyak fasilitas pendukung yang disediakan bagi pemakai maka semakin memudahkan pemakai dalam mengakses data yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas individu dalam perusahaan. Diharapkan dengan teknologi informasi individu dari perusahaan atau organisasi yang merupakan pemakai sistem

tersebut menghasilkan output yang semakin baik dan kinerja yang akan meningkat (Jumaili, 2010).

Keberhasilan perusahaan dalam mencapai sebuah tujuan dan memenuhi kebutuhan masyarakat sangat bergantung pada kinerja karyawan. Menyediakan laporan keuangan yang relevan dan reliabel yang dapat digunakan sebagai informasi dan dasar untuk pengambilan keputusan adalah upaya peningkatan kinerja individual dalam sudut pandang akuntansi. Kinerja yang baik dapat dilihat apabila individual dapat menyelesaikan dan melaksanakan tugasnya dengan baik. Kinerja individual dapat dilihat dari hasil kerja yang dicapai individu tersebut dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya atas dasar kecakapan, pengalaman, serta keterampilan yang digunakan oleh individu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Pencapaian kinerja juga berkaitan dengan kesesuaian antara sistem informasi yang diterapkan dengan tugas, kebutuhan, dan kemampuan individu dalam organisasi tersebut. Baik buruknya kinerja dari sebuah sistem informasi akuntansi dapat dilihat melalui kepuasan pemakai sistem dan pemakaian dari sistem informasi akuntansi itu sendiri.

Peningkatan kinerja individual akan lebih baik apabila ada kecocokan antara tugas yang sedang dikerjakan dengan teknologi yang diterapkan (Goodhue, 1995). Rahmawati (2008) menyatakan peningkatan kinerja individual karyawan di dalam melaksanakan tugas memiliki hubungan yang sangat erat antara kesesuaian tugas dengan kemampuan individual dalam menggunakan sistem teknologi informasi. Alannita dan Suryana (2014) mengatakan pemakai sistem informasi akuntansi dituntut untuk memiliki kemampuan yang baik dalam mengoperasikan sistem sehingga dalam kegiatan operasional dan transaksi keuangan seorang pemakai sistem dapat bekerja dengan baik sehingga akan meningkatkan kinerja individual. Pemakai sistem teknologi informasi dalam suatu perusahaan akan berhasil tergantung pada pemanfaatan, pengelolaan sistem dan kemudahan dalam penggunaan sistem tersebut (Edison, 2012).

2.3. Hubungan Antar Variabel Penelitian

2.3.1. Hubungan Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi dengan Kinerja Individual

Sari (2009) berpendapat bahwa efektivitas sistem informasi akuntansi dalam suatu perusahaan dapat dilihat dari kemampuan seorang pengguna dalam menggunakan komputer, dengan demikian semakin mahir pemakai maka akan semakin efektif sistem informasi akuntansi di suatu perusahaan yang akan mengakibatkan meningkatnya kinerja individual yang bersangkutan. Penelitian dilakukan oleh Basel et al (2016), mengungkapkan kualitas layanan, kualitas informasi, dan kualitas sistem adalah faktor keberhasilan sistem informasi akuntansi yang signifikan untuk meningkatkan organisasi kinerja. Studi ini juga membuktikan bahwa sistem informasi akuntansi membantu meningkatkan kinerja dengan berinteraksi dengan kualitas informasi, kualitas data, dan kualitas sistem. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Intan dan Yadnyana (2017), hasil analisis adalah tingkat efektivitas sistem informasi akuntansi berpengaruh positif terhadap kinerja individual.

H1 : Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi berpengaruh positif terhadap Kinerja Individual

2.3.2. Hubungan Penggunaan Teknologi Informasi dengan Kinerja Individual

Pesatnya perkembangan sistem informasi dan teknologi informasi menjadikan senjata dalam bersaing yang wajib dimiliki oleh perusahaan dalam memenangkan persaingan. Penerapan sistem informasi dan teknologi informasi dapat dikatakan berhasil jika dapat meningkatkan kinerja karyawan khususnya individual, yang pada akhirnya mampu meningkatkan kinerja perusahaan (Lindawati dan Salamah, 2012). Penelitian yang dilakukan Suratini et al (2015), penggunaan teknologi informasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja individual. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Saha dan Majumber (2017), penilaian kinerja yang tepat sangat disarankan untuk mempertahankan karyawan yang efektif. Teknologi informasi memiliki dampak yang sangat tinggi di setiap bidang sumber daya manusia. Untuk mengotomatiskan proses penilaian kinerja, organisasi semakin mengambil bantuan teknologi informasi, yang membantu merekam secara sistematis semua data yang diperlukan untuk kinerja penilaian.

Dengan demikian penggunaan teknologi informasi menjadi alat terbaik. Maka dari itu penggunaan teknologi informasi berpengaruh positif terhadap kinerja individual.

H2 : Penggunaan Teknologi Informasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Individual

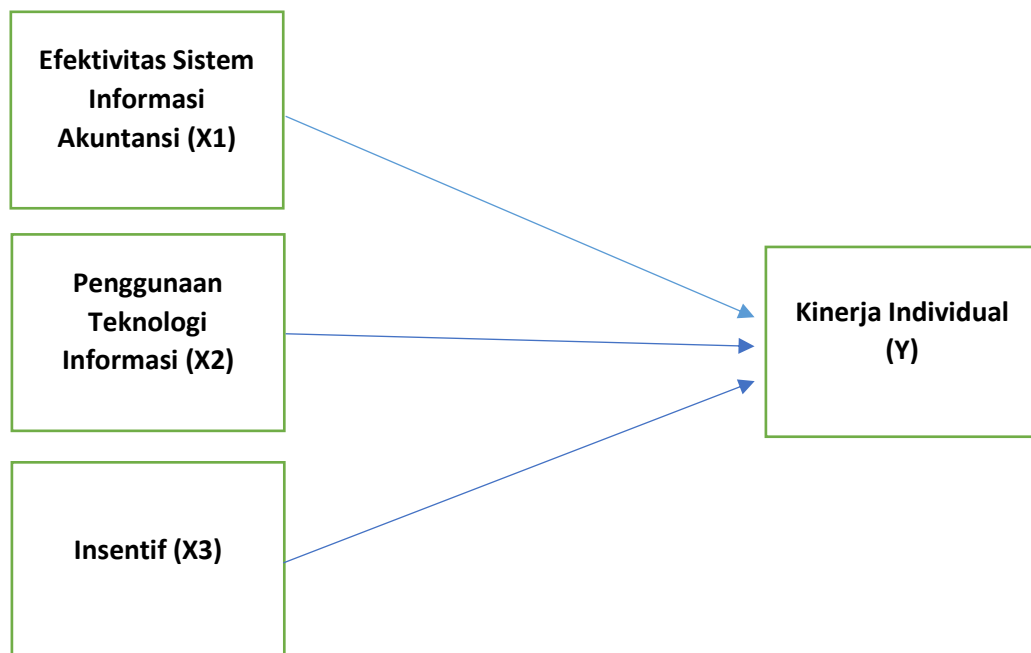
2.3.3. Hubungan Insentif dengan Kinerja Individual

Pemberian insentif kepada individu merupakan upaya untuk memelihara agar bisa bekerja lebih baik dan maksimal. Insentif dikatakan sebagai imbalan atas prestasi, semakin tinggi prestasi maka seharusnya perusahaan juga memberikan imbalan lebih. Menurut Dwijayanti (2014) insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja individu pengguna sistem informasi akuntansi. Pada penelitian Gracetiara (2015), mengatakan bahwa insentif karyawan memiliki pengaruh positif 70,7% terhadap kinerja karyawan. Harly (2011) juga mengatakan insentif materil dan non materil berpengaruh signifikan terhadap kinerja individual.

H3: Insentif berpengaruh positif terhadap Kinerja Individual

2.4. Kerangka Konseptual

Berdasarkan latar belakang penelitian, permasalahan, tujuan, serta tinjauan pustaka, maka dapat digambarkan suatu kerangka konseptual dari penelitian ini seperti berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual