



1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Teori *Technology-to-Performance Chain* (TPC)

Teori teknologi-ke-kinerja atau *Technology-to-Performance Chain* (TPC) menurut Goodhue dan Thompson (1995) menjelaskan bagaimana hubungan antara teknologi dan tugas yang dikerjakan dapat mempengaruhi kinerja individu. Teori ini berfokus pada hubungan antara karakteristik teknologi, tugas yang diberikan, dan kemampuan individu dalam menggunakan teknologi tersebut untuk mencapai kinerja yang lebih baik. Model rantai teknologi-ke-kinerja (*technology-to-performance chain*) dibangun dengan menggabungkan model pemakaian (*utilization*) dengan model kesesuaian (*fit*). Menyadari bahwa teknologi harus digunakan (*utilized*) terlebih dahulu dan sesuai (*fit*) dengan tugas yang didukung oleh teknologinya untuk mendapatkan dampak kinerja, model ini memberikan gambaran yang lebih akurat tentang teknologi, tugas-tugas pemakai dan pemakaian (*utilization*) yang saling berhubungan untuk mencapai kinerja.

Hubungan antara teori teknologi-ke-kinerja kepada kinerja karyawan adalah kompleks dan saling terkait. Dalam mengatasi penurunan kinerja, perbankan perlu memastikan bahwa teknologi yang diterapkan tidak hanya berkualitas tinggi, tetapi juga sesuai dengan kebutuhan karyawan dan didukung oleh pelatihan yang memadai. Dengan demikian, perbankan dapat menciptakan lingkungan di mana karyawan merasa mampu dan termotivasi, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja keseluruhan. *Technology-to-Performance Chain* (TPC) merupakan



sebuah teori yang menyatakan bahwa teknologi memiliki dampak yang positif pada kinerja individual hal ini disebabkan karena dengan adanya teknologi akan memudahkan tugas untuk menyelesaikan tugas setiap individu yang ada dan memiliki dampak pada kinerja yang dihasilkan. Teori ini berpegang bahwa teknologi informasi memiliki dampak positif pada kinerja karyawan dan dapat digunakan jika kemampuan teknologi informasi cocok dengan tugas-tugas yang harus dihasilkan oleh penggunanya. TPC digunakan untuk mengetahui penggunaan Sistem Informasi Akuntansi (SIA) dalam meningkatkan kinerja karyawan. Sistem informasi akuntansi diukur dari keberhasilannya dalam menghasilkan informasi yang berkualitas yang mendukung proses bisnis. Perbankan banyak menggunakan SIA berbasis komputer untuk membantu pekerjaan akuntansi. Disamping itu, adanya insentif pada kinerja karyawan juga dapat membuat semakin meningkatnya kinerja karyawan sehingga sistem informasi akuntansi menjadi efektif (Sumantari & Juliarsa, 2023).

2.1.2. Teori Penetapan Tujuan (*Goal Setting Theory*)

Teori Penetapan Tujuan (*Goal Setting Theory*), Locke dan Latham (1968) mengemukakan bahwa teori ini berfokus pada pentingnya penetapan tujuan dalam meningkatkan motivasi dan kinerja. *Goal Setting Theory* ialah acuan ilmu yang berfokus dalam keterkaitan tujuan perusahaan dengan capaian kinerja karyawan. Ketika karyawan mampu memahami konsep tujuan perusahaan, maka hal tersebut akan berpengaruh pada sikap karyawan tersebut dalam bekerja. Ketidakadilan dalam perlakuan dan ketidakpuasan terhadap tujuan yang ditetapkan dapat menciptakan lingkungan yang tidak mendukung, di mana karyawan merasa tidak



dihargai dan tidak termotivasi. Untuk mencegah penurunan kinerja, penting bagi perusahaan untuk memastikan bahwa mereka menciptakan budaya keadilan dan menetapkan tujuan yang realistis dan menantang. Dengan demikian, karyawan akan merasa dihargai dan termotivasi untuk memberikan yang terbaik, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja keseluruhan perusahaan.

Hubungan teori penetapan tujuan terhadap kinerja karyawan ialah dengan menetapkan tujuan yang jelas maka karyawan memiliki arah dan fokus yang lebih baik dalam pekerjaan mereka, hal ini mendorong mereka untuk berusaha lebih keras dan berkomitmen kuat untuk mencapainya. Ketika karyawan merasa terlibat dalam proses penetapan tujuan dan melihat kemajuan yang nyata, mereka cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik yang pada akhirnya berkontribusi pada keberhasilan organisasi secara keseluruhan. Ciri khas utama sikap yang memiliki tujuan adalah sikap berulang yang terus dilaksanakan hingga sampai pada titik penyelesaiannya. Dengan menggunakan pendekatan ini, perusahaan dapat memaksimalkan kinerja yang diibaratkan sebuah tujuan perusahaan dengan memperhatikan faktor lain seperti kerja sama tim, sikap kerja, loyalitas karyawan dan faktor bersangkutan lainnya (Masayu et al., 2024).

2.1.3. Kinerja Karyawan

Menurut K. J. A. Putri et al.(2022) mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan gabungan dari kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas serta



peranan dan tingkat motivasi seorang karyawan. Kemampuan untuk menggunakan umpan balik atas semua tindakan yang dilakukan, memahami rencana yang diprogramkan dan dapat direalisasikan adalah ciri-ciri orang yang memiliki kinerja tinggi (Purwanti & Yuliati, 2024).

Kayla (2024) mengemukakan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja karyawan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan sehingga kinerja karyawan dapat dilihat dari kualitas dan kuantitas hasil kerja yang didasarkan pada kemampuan karyawan tersebut. Kinerja karyawan perbankan merujuk pada sejauh mana karyawan di sektor perbankan dapat memenuhi atau melampaui target dan standar yang ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja karyawan perbankan tidak hanya berdampak pada individu, tetapi juga pada keseluruhan kinerja organisasi. Oleh karena itu, penting bagi manajemen untuk melakukan evaluasi kinerja secara berkala dan memberikan umpan balik yang konstruktif untuk meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan sangat terpengaruh dan bahkan bergantung pada kualitas dan kapasitas yang dimiliki sumber daya manusianya. Kinerja karyawan adalah sesuatu yang unik, karena setiap pekerja memiliki tingkat kapasitas yang berbeda dalam melakukan kewajibannya. Pihak manajemen dapat mengukur pekerja di pameran mereka dengan melihat presentasi dari setiap karyawan. Kinerja karyawan adalah variabel penting bagi sebuah organisasi. Hal ini dikarenakan kemajuan suatu organisasi tidak dapat dipisahkan dari penampilan tunggal para karyawannya, dimana organisasi akan berusaha untuk lebih mengembangkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan organisasi (Putra et al., 2023).



Sehingga peneliti menyimpulkan bahwasannya kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan sesuai dengan kemampuan dan keterampilan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dalam perusahaan.

2.1.3.1. Indikator Kinerja Karyawan

Berdasarkan Mangkunegara (2005) dalam bukunya yang berjudul “Evaluasi Kinerja SDM” kinerja karyawan dapat diukur dengan beberapa indikator yaitu sebagai berikut :

1. Kualitas merupakan kualitas kerja diukur dari persepsi pimpinan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan, biasanya dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu merupakan aktivitas diselesaikannya pekerjaan dalam waktu tertentu yang sudah ditetapkan sebagai standar pencapaian waktu penyelesaian pekerjaan.
4. Efektifitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap organisasi.



2.1.3.2. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Nabila & Syarvina (2022) diantaranya:

1. Efektivitas dan efisiensi. Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien.
2. Otoritas (wewenang) adalah sifat dari suatu komunikasi atau pemerintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki oleh seorang anggota organisasi kepada anggota lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja dengan kontribusinya.
3. Disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku.
4. Inisiatif merupakan yang berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

2.1.4. Sistem Informasi Akuntansi

Sistem merupakan dua atau lebih komponen yang saling terkait dan berinteraksi untuk mencapai tujuan, terdiri dari subsistem yang mendukung sistem yang lebih besar. Informasi merupakan data yang telah dikelola dan diproses untuk memberikan arti dan memperbaiki pengambilan keputusan (Romney & Steinbart, 2015). Menurut penelitian Kadek Krisyanti Monita & I Ketut Yudana Adi (2022) 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.

Dwipayana & Suputra (2021) mendefinisikan 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. Sistem Informasi memiliki peranan yang sangat penting dalam bidang akuntansi, karena pada dasarnya tujuan utama akuntansi adalah menyediakan informasi untuk para pengambil keputusan yang tepat berdasarkan data keuangan yang akurat. Secara umum semua perusahaan atau organisasi akan selalu membutuhkan informasi untuk mengambil suatu keputusan. Dari beberapa definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa sistem informasi akuntansi adalah suatu sistem yang dirancang untuk mengumpulkan dan memproses data serta melaporkan informasi yang berkaitan dengan transaksi keuangan.

2.1.4.1. Indikator Sistem Informasi Akuntansi

Menurut Romney & Steinbart (2015) dalam buku yang berjudul “Sistem Informasi Akuntansi” edisi 13. Terdapat beberapa indikator untuk mengukur sistem informasi akuntansi yaitu sebagai berikut:

1. Relevan yaitu mengurangi ketidakpastian, meningkatkan pengambilan keputusan, serta menegaskan atau memperbaiki ekspektasi sebelumnya.
2. Reliabel, yaitu bebas dari kesalahan, menyajikan kejadian atau aktivitas organisasi secara akurat.



3. Lengkap dan tepat waktu yaitu tidak menghilangkan aspek penting dari suatu kejadian atau aktivitas yang diukur.
4. Dapat dipahami yaitu disajikan dalam format yang dapat dimengerti atau jelas.
5. Dapat diverifikasi yaitu dua orang yang independen dan berpengetahuan dibidangnya dan masing masing menghasilkan informasi yang sama.
6. Dapat diakses tersedia untuk pengguna ketika membutuhkannya dan dalam format yang dapat digunakan.

2.1.4.2. Fungsi Sistem Informasi Akuntansi

Romney & Steinbart (2015) mengemukakan dalam bukunya mengungkapkan terdapat lima komponen sistem informasi akuntansi, yaitu:

1. Orang yang menggunakan sistem.
2. Prosedur dan intruksi yang digunakan untuk mengumpulkan, memproses dan menyimpan data.
3. Data mengenai organisasi dan aktivitas bisnisnya.
4. Perangkat lunak yang digunakan untuk mengolah data.
5. Infrastruktur teknologi informasi, meliputi komputer, perangkat *periferal* dan perangkat jaringan komunikasi yang digunakan dalam SIA.

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

- a. Mengumpulkan dan menyimpan data mengenai aktivitas, sumber daya dan personel organisasi.



- b. Mengubah data menjadi informasi sehingga manajemen dapat merencanakan, mengeksekusi, mengendalikan, mengevaluasi aktivitas sumber daya dan personel.
- c. Memberikan pengendalian yang memadai untuk mengamankan aset dan data organisasi.

2.1.5. Budaya Organisasi

Robbins & Judge (2008) mendefinisikan budaya organisasi merupakan suatu sistem pengaturan nilai-nilai bersama dalam sebuah organisasi yang memutuskan tingkat perwakilan untuk tercapainya tujuan dalam suatu organisasi. Budaya organisasi adalah pola keyakinan dan nilai-nilai organisasi yang dipahami, dijiwai, dan dipraktikkan oleh organisasi sehingga pola tersebut memberikan arti tersendiri dan menjadi dasar aturan berperilaku organisasi, Hal ini menciptakan identitas yang kuat bagi anggota organisasi dan mempengaruhi cara mereka berinteraksi satu sama lain serta dengan pihak eksternal. (Tewal et al., 2017).

Budaya organisasi membantu mengarahkan sumber daya manusia pada pencapaian visi, misi dan tujuan organisasi ataupun perusahaan. Disamping itu akan meningkatkan kekompakan tim antar berbagai departemen, divisi atau unit dalam organisasi, sehingga mampu menjadi perekat yang mengikat orang dalam organisasi bersama-sama. Dengan budaya organisasi, karyawan dan pimpinan dapat memperbaiki perilaku dan motivasi sumber daya manusia sehingga meningkatkan kinerjanya dan pada gilirannya meningkatkan kinerja organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Namun budaya organisasi harus selalu



dikembangkan sesuai dengan perkembangan lingkungan. Budaya organisasi yang statis suatu saat akan menjadi tidak sesuai dengan kebutuhan organisasi yang bersifat dinamis sebagai respons terhadap perubahan lingkungan. Budaya organisasi merupakan orientasi, pola pikir, persamaan tindakan yang mempengaruhi perilaku, sikap dan efektivitas seluruh karyawan (Sumantari & Juliarsa, 2023).

Dwipayana & Suputra (2021) budaya organisasi merupakan keyakinan, nilai-nilai, sikap maupun etika yang menjadi pedoman. Sehingga budaya organisasi dapat dijadikan untuk mengawasi pegawai mulai dari cara bekerja sama maupun dasar seluruh anggota organisasi untuk menjalankan pekerjaannya. Dari beberapa pengertian yang dikemukakan oleh para ahli diatas, peneliti memperoleh pemahaman bahwa budaya organisasi merupakan serangkaian kepercayaan, nilai dan norma yang dimiliki oleh organisasi. Hal tersebut menjadi pedoman bagi karyawan dan sarana organisasi mencapai tujuannya. Budaya organisasi dapat mempengaruhi kinerja baik secara langsung maupun tidak langsung.

2.1.5.1. Indikator Budaya Organisasi

Robbins & Judge (2008) budaya organisasi dalam penelitian ini dapat diukur dengan indikator dari sebagai berikut:

1. Inovasi dan pengambilan risiko adalah sejauh mana karyawan didorong bersikap inovatif dan berani mengambil resiko.
2. Perhatian dalam hal-hal rinci adalah sejauh mana karyawan diharapkan menjalankan presisi, analisis dan perhatian dalam hal-hal detail.



3. Orientasi hasil adalah sejauh mana manajemen berfokus lebih pada hasil ketimbang pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut.

4. Orientasi orang adalah sejauh mana manajemen keputusan-keputusan manajemen mempertimbangkan efek dari hasil tersebut atas orang yang ada dalam organisasi.

5. Orientasi tim sejauh mana kegiatan kerja diorganisasi pada tim ketimbang pada individu-individu.

6. Keagresifan adalah sejauh mana orang bersifat agresif dan kompetitif.

7. Kemantapan adalah sejauh mana kegiatan-kegiatan organisasi menekankan status quo dalam perbandingannya dalam pertumbuhan.

2.1.5.2. Pentingnya Budaya Organisasi

Robbins & Judge (2008) mengemukakan bahwa setiap organisasi mengembangkan sistem nilai yang mengatur cara berperilaku dan bertindak orang-orang yang ada didalamnya. Sistem nilai inilah yang dinamakan sebagai budaya organisasi. Setiap perusahaan memiliki budaya khas sendiri yang membedakannya dari perusahaan lain. Kuat atau lemahnya budaya organisasi dalam suatu perusahaan tergantung pada sejauh mana nilai-nilai inti yang dikembangkan itu dimiliki secara dalam dan luas oleh karyawan-karyawannya. Semakin banyak karyawan menerima nilai-nilai inti organisasinya dan semakin besar komitmen mereka terhadap nilai-nilai tersebut, berarti semakin kuat budayanya.



2.1.6. Beban Kerja

Penelitian yang dilakukan oleh Masayu et al. (2024) menyatakan beban kerja sebagai pekerjaan yang karyawan lakukan untuk memecahkan masalah dan tugas di tempat kerja yang harus selesai dalam kurun waktu tertentu. Sehingga dapat diartikan bahwa beban kerja mengacu pada kewajiban dan tugas yang telah dibebankan serta harus dilaksanakan dalam target yang telah ditetapkan. Hal ini mencakup volume pekerjaan, tingkat kesulitan, serta tuntutan waktu dan sumber daya yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan secara efektif dan efisien. Beban kerja adalah sebuah proses yang dilakukan seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas suatu pekerjaan atau kelompok jabatan yang dilaksanakan dalam keadaan normal dalam suatu jangka waktu (K. J. A. Putri et al., 2022).

Steffany & Hikmah (2023) mendefinisikan beban kerja adalah serangkaian aktivitas atau tugas yang dibebankan kepada karyawan dan menjadi pekerjaan karyawan tersebut selama jangka waktu yang sudah disepakati. Jika perusahaan membebani karyawannya dengan sejumlah tanggung jawab dan kewajiban yang banyak dan berlebihan, maka hasil kinerja yang dilakukan oleh karyawan tersebut tidak dapat mencapai hasil yang optimal, hal ini disebabkan oleh tekanan yang berlebihan dapat mengurangi produktivitas karyawan, sehingga mereka kesulitan untuk fokus dan menyelesaikan tugas dengan baik. Beban kerja adalah sesuatu yang dirasakan berada di luar kemampuan pekerja untuk melakukan pekerjaannya. Kapasitas seseorang yang dibutuhkan untuk mengerjakan tugas



sesuai dengan harapan berbeda dengan kapasitas yang tersedia pada saat itu (Erliana et al., 2023).

Dari beberapa pengertian yang dikemukakan tersebut, peneliti memperoleh pemahaman bahwa beban kerja merupakan sekumpulan tugas yang diberikan kepada karyawan yang harus diselesaikan pada waktu tertentu dengan kemampuan yang dimiliki. Beban kerja yang berlebihan dapat memicu stres dan menurunkan kualitas kerja, sedangkan beban kerja yang seimbang mampu meningkatkan motivasi, kualitas, dan pengembangan keterampilan. Oleh karena itu, manajemen perlu mengelola beban kerja secara bijaksana agar karyawan dapat memenuhi tuntutan pekerjaan sekaligus merasa didukung untuk mencapai kinerja optimal.

2.1.6.1. Indikator Beban Kerja

Menurut Munandar (2001), terdapat beberapa dimensi beban kerja dibagi menjadi faktor intrinsik sebagai berikut:

1. Beban kerja sebagai tuntutan fisik. Kondisi tugas dapat menghasilkan hasil kerja yang baik. Selain berdampak pada kinerja karyawan, kondisi fisik juga berdampak pada kondisi mental seseorang. Kondisi fisik pekerja mempengaruhi kondisi fatal dan psikologi seseorang. Dalam kondisi ini, karyawan harus menjaga kesehatan dalam bekerja, selain istirahat yang cukup juga dengan bantuan lingkungan kerja yang layak. Beban kerja tuntutan fisik terbagi menjadi dua yaitu waktu kerja ialah kapan karyawan perlu memulai dan mengakhiri pekerjaan mereka, dan sarana tempat kerja ialah sarana dan prasarana penunjang dalam bekerja.



2. Beban kerja sebagai tuntutan tugas. Kondisi seorang karyawan melakukan pekerjaannya dalam waktu kerja shift/kerja malam. Beban kerja sebagai tuntutan tugas memiliki indikator bekerja secara bergilir. Artinya pekerjaan yang dilakukan selama 24 jam sehingga penting membagi waktu antara siang dan malam.

2.1.6.2. Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Menurut Nabila & Syarvina (2022) faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja terbagi dua faktor, yaitu faktor eksternal yang berasal dari lingkungan kerja dan tugas itu sendiri, serta faktor internal yang berkaitan dengan karakteristik individu pekerja. Adapun kedua faktor tersebut akan dijelaskan sebagai berikut.

1. Faktor eksternal yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerja yaitu:
 - a. Tugas (*Task*), tugas bersifat fisik seperti tata ruang tempat kerja, kondisi ruang kerja, kondisi lingkungan kerja, sikap kerja, ataupun beban kerja yang dijalani. Sedangkan tugas yang bersifat mental meliputi tanggung jawab, kompleksitas pekerjaan, emosi pekerjaan dan sebagainya.
 - b. Organisasi Kerja, meliputi lamanya waktu kerja, waktu istirahat, shift kerja, sistem kerja dan sebagainya.
 - c. Lingkungan kerja, lingkungan kerja ini dapat meliputi antara lain, lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja kimiawi, lingkungan kerja biologis dan lingkungan kerja psikologis.
2. Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal yang berpotensi sebagai penyebab terjadinya stress.



2.1.7. Insentif

Menurut penelitian K. J. A. Putri et al., (2022) berpendapat bahwa insentif adalah sistem pemberian balas jasa yang dikaitkan dengan kinerja, baik bersifat materil maupun bersifat non materil yang dapat memberikan motivasi atau daya pendorong bagi karyawan untuk bekerja lebih baik dan bersemangat, sehingga kinerja karyawan atau hasil kerja lebih meningkat yang pada akhirnya tujuan perusahaan dapat tercapai. Insentif merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan memberikan penghargaan atas kinerja yang baik dan mencapai target yang lebih ditetapkan. (Kayla, 2024).

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Purwanti & Yuliati (2024) Salah satu cara yang dapat dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan cara memberikan insentif untuk karyawan yang dapat melaksanakan tugasnya dengan baik. Perusahaan memberikan insentif kepada karyawannya sebagai penghargaan atas kinerja terbaik mereka, dengan memberikan insentif kepada karyawan diharapkan mereka dapat memberikan Performa yang optimal dari karyawan pada akhirnya dapat memberikan dampak positif terhadap kinerja perusahaan secara keseluruhan. Dalam hal ini, insentif berperan sebagai sarana motivasi yang mendorong pegawai untuk bekerja dengan kemampuan terbaik mereka, karena insentif dimaksudkan sebagai pendapatan tambahan di luar gaji pokok atau upah yang telah ditentukan. Dengan adanya insentif yang tepat dan adil, diharapkan semangat kerja meningkat, produktivitas terjaga, dan tujuan perusahaan dapat tercapai secara efektif.



Kadek Krisyanti Monita & I Ketut Yudana Adi (2022) Pemberian insentif dimaksudkan agar dapat memenuhi kebutuhan para pegawai dan keluarga mereka. 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. Kemudian, peneliti menyimpulkan bahwa insentif adalah bentuk penghargaan berupa uang yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan untuk mendorong peningkatan produktivitas kerja. Tujuannya adalah untuk membantu perusahaan mencapai target yang telah ditetapkan secara lebih efektif dan efisien.

2.1.7.1. Indikator Insentif

Menurut Sarwoto (2010), indikator insentif dapat dibagi menjadi dua kelompok:

- a. Insentif material adalah bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan dalam bentuk materi atau finansial., dengan indikator:
 1. Insentif dalam bentuk uang, antara lain:
 - a. Bonus yang diberikan sebagai kompensasi atas pekerjaan yang dihasilkan, umumnya diberikan secara selektif dan eksklusif bagi karyawan yang memenuhi syarat dan hanya diberikan satu kali tanpa mengikat di kemudian hari.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.

2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.

3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

Universitas Islam Indragiri

- b. Komisi adalah jenis bonus yang dibayarkan kepada mereka yang melakukan penjualan dengan baik dan biasanya diterima oleh tenaga penjualan.
 - c. Program remunerasi merupakan kompensasi yang mencakup pembayaran di masa yang akan datang, antara lain: pensiun, pembayaran kontraktual.
2. Insentif dalam bentuk jaminan sosial imbalan jenis ini umumnya diberikan secara kolektif tanpa any faktor persaingan dan diterima secara merata oleh seluruh karyawan. Bentuknya antara lain:
- a. pembangunan rumah dinas
 - b. Perawatan medis gratis
 - c. Cuti sakit yang tetap dibayar
- b. Insentif non material adalah bentuk penghargaan yang tidak berbentuk uang atau barang, melainkan berupa pengakuan, kesempatan promosi, atau lingkungan kerja yang kondusif:
- a. Pemberian gelar secara resmi
 - b. Pemberian tanda jasa
 - c. Pemberian piagam penghargaan

2.1.7.2. Kesulitan dalam Sistem Penentuan Insentif Kerja

Beberapa kesulitan dalam sistem penentuan insentif kerja menurut Dr.A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2005) yaitu berikut ini.

1. Beberapa alat pengukur dari berbagai prestasi karyawan haruslah dapat dibuat secara tepat, bisa diterima dan wajar.
2. Berbagai alat pengukur tersebut haruslah dihubungkan dengan tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.

2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.

3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

3. Data yang menyangkut berbagai prestasi haruslah dikumpulkan tiap hari, minggu atau bulan.
4. Standar yang ditetapkan haruslah mempunyai kadar/tingkat kesulitan yang sama untuk setiap kelompok kerja.
5. Gaji atau upah total dari upah pokok plus bonus yang diterima haruslah konsisten di antara berbagai kelompok pekerjaan yang menerima insentif dan antara kelompok yang menerima dan yang tidak menerima insentif.
6. Standar prestasi haruslah disesuaikan secara periodik, dengan adanya perubahan dalam prosedur kerja.
7. Berbagai reaksi karyawan terhadap sistem pengupahan insentif yang kita lakukan juga harus sudah diperkirakan.

2.2. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Peneletian Terdahulu

No	Nama Pengarang/ Tahun	Judul dan Identitas Jurnal	Variabel Penelitian dan Alat Analisis Data	Hasil Penelitian
----	--------------------------	----------------------------	--	------------------



1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.
 Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
 2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia.
 Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
 3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

No	Nama Pengarang/ Tahun	Judul dan Identitas Jurnal	Variabel Penelitian dan Alat Analisis Data	Hasil Penelitian
1	Kadek Krisyanti Monita, I Ketut Yudana Adi 2022	Pengaruh Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi, Budaya Kerja dan Insentif, Terhadap Kinerja Karyawan Lpd Di Kecamatan Penebel <i>Journal Research of Accounting (JARAC)</i> E-ISSN : 2716-3148 Vol. 3 No.2 Juni 2022:142-154	Variabel Dependen: Kinerja Karyawan (Y) Variabel Independen: Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi (X1), Budaya Kerja (X2) dan Insentif (X3). Alat analisis data: Regresi Linear Berganda.	Hasil penelitian: (1)Efektivitas sistem informasi akuntansi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (2)Budaya kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (3)Insentif mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2	Givani Widya Purwanti, Yulianti 2024	Sistem Informasi Akuntansi, Disiplin Kerja dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan di PG Djombang Baru Jurnal E-Bis:Ekonomi Bisnis p-ISSN : 2580-2062 e-ISSN : 2622-3368 Vol.8 No.1 2024: 348-359	Variabel Dependen: Kinerja Karyawan (Y) Variabel Independen: Sistem Informasi Akuntansi (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Insentif (X3). Alat analisis data: Regresi Linear Berganda.	Hasil Penelitian: (1) Sistem informasi akuntansi dan disiplin kerja dan sistem informasi akuntansi secara signifikan berpengaruh pada kinerja karyawan (2) Insentif tidak berpengaruh pada kinerja karyawan.
3	Tira Sefianti 2020	Pengaruh Efektivitas SIA Pada Kinerja Karyawan	Variabel dependen: Kinerja Karyawan (Y)	Hasil Penelitian: (1)Efektivitas sistem informasi akuntansi berpengaruh positif



1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.
2. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
3. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

No	Nama Pengarang/ Tahun	Judul dan Identitas Jurnal	Variabel Penelitian dan Alat Analisis Data	Hasil Penelitian
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang		Dengan Budaya Kerja, Insentif Dan Motivasi Kerja Sebagai Pemoderasi Pada Perusahaan Dagang Di Kota Subang Platform Riset Mahasiswa Akuntansi (PRISMA) Vol.01 No.01, 2020: 70-78	Variabel Independen: Efektivitas SIA (X1), Budaya Kerja (X2), Insentif (X3), Motivasi Kerja (X4). Alat analisis data: analisis regresi linier sederhana.	terhadap kinerja karyawan. (2) Budaya kerja dan insentif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. (3) Motivasi kerja memperkuat kinerja karyawan.
4	Masayu Savira Amalia Putri, Zunaidah, Wita Farla WK 2024	Pengaruh Beban Kerja dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sumsel Babel Cabang Pembantu Lemabang. Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah p-ISSN: 2656-2871 e-ISSN: 2656-4351 Vol.6 No.5 2024: 3392-3408.	Variabel dependen: Kinerja Karyawan (Y) Variabel independen: Beban Kerja (X1) dan Insentif (X2). Alat analisis data: Regresi linear berganda.	Hasil penelitian: (1) Beban kerja memiliki pengaruh yang negatif terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sumsel Babel Cabang Pembantu Lemabang. (2) Insentif memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sumsel Babel Cabang Pembantu Lemabang.
5	Mifta Wahyu Putra, Anita Sumelvia Dewi, Erwin Syahputra	Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja	Variabel dependen: Kinerja Karyawan (Y) Variabel	(1) Tidak terdapat pengaruh secara parsial antara budaya organisasi terhadap kinerja



1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.
2. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
3. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia.
4. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
5. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

No	Nama Pengarang/ Tahun	Judul dan Identitas Jurnal	Variabel Penelitian dan Alat Analisis Data	Hasil Penelitian
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang	2023	Karyawan Hotel Insumo Palace Kediri. Journal Islamic Business and Entrepreneurship p-ISSN 2964-6316 e-ISSN 2961-8029 Vol. 2 No 2. Oktober 2023: 1 – 11	independen: Budaya Organisasi (X1) Lingkungan Kerja (X2) dan Kompensasi (X3). Alat analisis data: analisis regresi linier berganda.	karyawan. (2) Terdapat pengaruh secara parsial antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. (3) Terdapat pengaruh secara parsial antara kompensasi terhadap kinerja karyawan. (4) Terdapat pengaruh variabel budaya organisasi, lingkungan kerja dan kompensasi secara simultan terhadap variabel kinerja karyawan pt. Surya pamenang, kediri.
6	Kadek Jeni Andini Putri, Ni Nyoman Suryani, Putu Pradiva Putra Salain 2022	Pengaruh Insentif, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Eden Hotel Kuta Bali Jurnal EMAS E-ISSN: : 2774-3020 Vol.3 No. 2 2022: 79-87	Variabel Dependen: Kinerja Karyawan (Y) Variabel Independen: insentif (X1), Beban Kerja (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) Alat analisis data: Regresi linier berganda	Hasil penelitian: (1) Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (2) Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (3) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
Universitas Islam Indragiri	I Gusti Ngurah Krisna Dwipayana, I Dewa Gede Dharma Suputra	Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi, Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan	Variabel dependen: Kinerja Karyawan (Y) Variabel	Hasil Penelitian: (1) Efektivitas sistem informasi akuntansi berpengaruh positif pada kinerja



1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

No	Nama Pengarang/ Tahun	Judul dan Identitas Jurnal	Variabel Penelitian dan Alat Analisis Data	Hasil Penelitian
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang	2021	di Lembaga Perkreditan Desa Kecamatan Tegalalang E-Jurnal Akuntansi e-ISSN 2302-8556 Vol. 31 No. 2, Februari 2021:298-308	independen: Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi (X1), Budaya Organisasi (X2). Alat analisis data: Regresi linear berganda.	karyawan. (2) Budaya organisasi berpengaruh positif pada kinerja karyawan.
ong	Anindya Jasmine Kayla 2024	<i>The Influence Of The Effectiveness Of Accounting Information System Utilization, Work Culture, And Incentives On Employee Performance.</i> Eduvest - Journal of Universal Studies p- ISSN 2775-3735 e-ISSN 2775-3727 Vol.4 No.12 (2024) Hal 11274-11289	Variabel dependen: <i>Employee Performance</i> (Y) Variabel independen: <i>Accounting Information System Utilization</i> (X1), <i>Work Culture</i> (X2) dan <i>Incentives</i> (X3). Alat analisis data: Analisis regresi linear.	Hasil Penelitian: Pengaruh efektivitas pemanfaatan sistem informasi akuntansi, budaya kerja dan insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
9	Carina Steffany, Hikmah 2023	Pengaruh Beban Kerja, Motivasi Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT Anugerah Sentosa	Variabel dependen: Kinerja Karyawan (Y) Variabel independen:	Hasil Penelitian: (1) Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan



1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.
Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia.
Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

No	Nama Pengarang/ Tahun	Judul dan Identitas Jurnal	Variabel Penelitian dan Alat Analisis Data	Hasil Penelitian
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang		Abadis eCo-Buss: economy and bussiness p-ISSN 2622- 4291 e-ISSN 2622-4305 Vol.5 No.3, April 2023: 857-866	Beban Kerja(X1), Motivasi Kerja (X2) dan Insentif (X3). Alat analisis data: Analisis regresi linear.	(2) Motivasi kerja berpengaruh positif dani signifikan terhadap kinerja karyawan (3) Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, serta beban kerja, motivasi kerja dan insentif berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap variabel kinerja karyawan.
10	Ni Wayan Dina Sumantari, Gede Juliarsa 2023	Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi, Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan dengan Insentif dan Motivasi sebagai Variabel Moderasi E-Jurnal Akuntansi e-ISSN 2302-8556 Vol. 33 No. 2, Feb 2023: 377- 394	Variabel dependen: Kinerja Karyawan (Y) Variabel independen: Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi (X1) Budaya Organisasi (X2) Insentif (X3) dan Motivasi (X4). Alat analisis data: moderated regression analysis	Hasil Penelitian: (1)Efektivitas sistem informasi akuntansi berpengaruh positif pada kinerja karyawan. (2)Budaya organisasi berpengaruh positif pada kinerja karyawan. (3)Insentif dan motivasi memperkuat pengaruh efektivitas sistem informasi akuntansi pada kinerja karyawan.

Sumber: Beberapa penelitian terdahulu

2.3. Kerangka Pemikiran

Menurut Sugiyono (2022), kerangka pemikiran merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
 2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
 3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.
- Universitas Islam Indragiri

telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antar variabel yang diteliti. Kerangka berpikir dalam suatu penelitian perlu dikemukakan apabila dalam penelitian tersebut berkenaan dengan dua variabel atau lebih. Penelitian ini menggunakan empat variabel bebas yang terdiri dari sistem informasi akuntansi, budaya organisasi, beban kerja, insentif dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat.

Sistem Informasi Akuntansi (SIA) menjadi fondasi penting dalam menunjang kinerja karyawan. Sistem informasi akuntansi membantu mengelola informasi, analisis dan pengambilan keputusan. Selain itu, berfungsi sebagai alat akuntansi dan pengendalian kekuasaan untuk mengawasi kekuasaan karyawan yang diberikan oleh organisasi kepada karyawan yang berada dibawahnya. Suatu bagian dari sistem *business process* yang terintegrasi dan saling berhubungan disebut sistem informasi akuntansi. Oleh sebab itu sistem informasi akuntansi yang efektif memfasilitasi pengolahan data akuntansi yang akurat dan efisien sehingga meningkatkan kinerja karyawan khususnya dalam bidang perbankan.

Keberhasilan pemanfaatan SIA dalam mendukung kinerja karyawan juga sangat dipengaruhi oleh budaya organisasi yang diterapkan. Budaya organisasi merujuk pada tradisi yang dianut oleh semua anggota organisasi atau perusahaan dan digunakan sebagai konsep dalam merumuskan strategi atau pengembangan organisasi yang dipimpin. Budaya organisasi yang dalam kebiasaan baik, maka dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memotivasi karyawan, sebaliknya budaya organisasi yang lemah akan membawa konsekuensi negatif



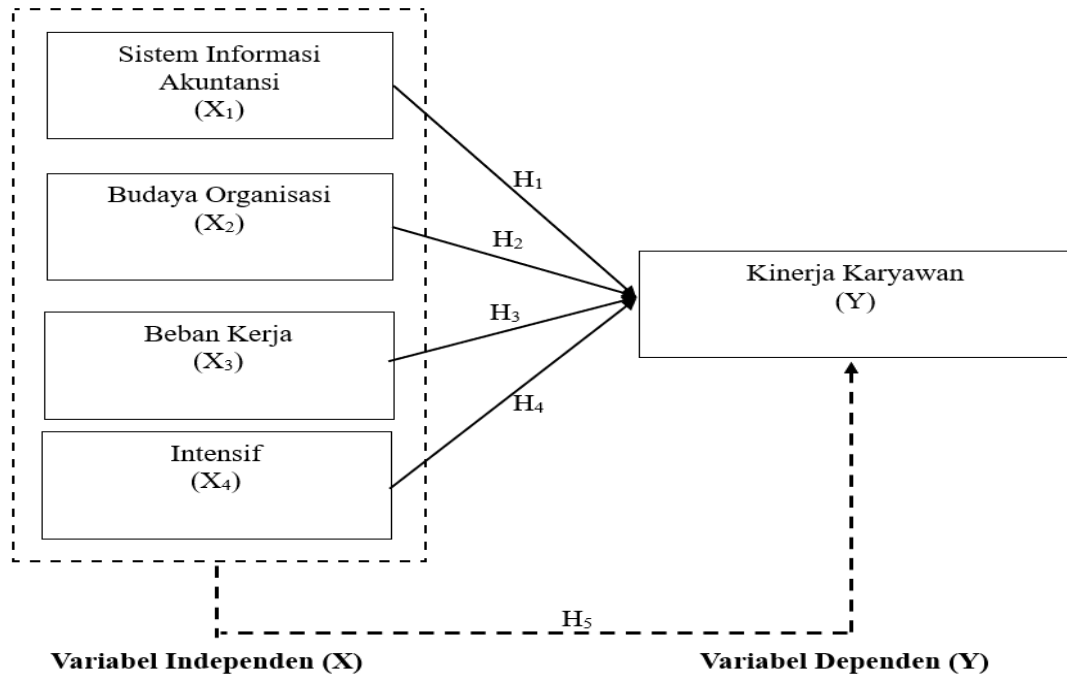
- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
 2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
 3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.
- Universitas Islam Indragiri**

bagi organisasi karena akan memberikan bimbingan yang salah kepada karyawannya.

Selanjutnya, meskipun SIA dan budaya sudah mendukung, beban kerja yang diterima karyawan juga menentukan bagaimana mereka dapat menampilkan kinerja terbaiknya. Beban kerja yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stres. Hal ini bisa disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja terlalu tinggi, volume kerja terlalu banyak dan sebagainya, tenaga kerja memiliki keterbatasan untuk memikul beban sampai pada tingkat tertentu. Beban kerja yang sesuai dengan proporsional masing-masing tugas maka dapat berdampak pada kenyamanan karyawan dalam melakukan pekerjaan.

Dalam rangka menguatkan semangat dalam bekerja kerja, organisasi perlu memberikan insentif yang sesuai dengan prestasi dan kontribusi karyawan. Insentif, baik material maupun non-material, menjadi bentuk apresiasi atas pencapaian kinerja yang baik dan usaha dalam mendukung sistem serta budaya organisasi. Insentif yang efektif tidak hanya meningkatkan semangat kerja, tetapi juga mendorong karyawan untuk terus berinovasi, beradaptasi dengan sistem informasi, dan menjaga kualitas kerja meskipun dihadapkan pada beban kerja yang dinamis. Dengan demikian, insentif menjadi faktor pemicu akhir yang memperkuat hubungan antara sistem informasi, budaya organisasi, beban kerja, dan kinerja karyawan secara keseluruhan. Berdasarkan dari penjelasan yang telah dikemukakan sebelumnya, kerangka pemikiran dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



Keterangan

Pengaruh Secara Parsial : —————→

Pengaruh Secara Simultan : - - - - ->

2.4. Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan sementara yang diajukan oleh peneliti untuk menjawab pertanyaan penelitian lalu akan diuji kebenarannya (Sugiyono, 2022). Berdasarkan rumusan masalah yang ada maka hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

H₁ : Sistem Informasi Akuntansi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

H₂ : Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

H₃ : Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

H₄ : Insentif berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

H₅ : Sistem Informasi Akuntansi, Budaya Organisasi, Beban Kerja dan Insentif berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan.