

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dewasa ini, perkembangan yang terjadi di bidang ilmu pengetahuan serta bidang teknologi sangatlah pesat. Perkembangan ini mengakibatkan semua perusahaan bersaing untuk menunjukkan serta menaikkan tingkat kinerja mereka. Tak jarang perusahaan melakukan segala upaya seperti meningkatkan sumber daya serta keunggulan kompetitif yang telah dimiliki agar mampu bersaing dengan perusahaan lainnya.

Sumber Daya Manusia merupakan sumber daya yang paling menentukan keberhasilan suatu organisasi. Suatu organisasi harus memiliki nilai lebih dibandingkan dengan organisasi lainnya. Organisasi dikatakan berhasil apabila dapat menarik perhatian atas kelebihan yang dimilikinya dibandingkan dengan organisasi lain. Sedangkan manajer yang berhasil adalah manajer yang mampu melihat sumber daya yang mampu dikelola sesuai dengan kebutuhan bisnis. Perusahaan dituntut untuk mengelola sumber daya manusia yang dimiliki dengan baik demi kemajuan perusahaan, keberhasilan dalam proses perusahaan ditentukan oleh tercapainya hasil yang baik oleh kinerja karyawan.

Kondisi ekonomi yang sedang di hadapi Indonesia pada tahun ini mengalami perlambatan, yang dikarenakan pertumbuhan ekonomi global yang sedang melemah. Selain itu, untuk faktor internal yang sedang di hadapi oleh Indonesia adalah perlambatan di bidang ekonomi yang hampir terjadi di seluruh Provinsi, tingginya kepemilikan asing pada Surat Utang Negara, dan kemampuan membayar hutang menurun ditengah melemahnya ekspor. Ini juga mengakibatkan kinerja perbankan mengalami penurunan. Akan tetapi ini tidak menyurutkan persaingan antar perbankan, yang dimana ini mengisyaratkan untuk mengoptimalisasi kinerja karyawan khususnya kinerja karyawan bagian kliring yang ada di perbankan (Putra dan Sari, 2018). Salah satu bagian di perbankan yang akan di teliti oleh peneliti adalah karyawan bagian kliring pada bank peserta kliring di daerah Bali.

Kliring bank merupakan cara atau sarana perhitungan hutang-piutang dalam bentuk surat-surat berharga atau surat dagang dari suatu bank peserta yang diselenggarakan oleh Bank Indonesia atau pihak lain yang ditunjuk. Penyelesaian hutang-piutang bisa saja dilakukan diluar cara ini, tapi dengan kliring akan dapat dilakukan secara cepat, aman, efektif, dan efisien. Dalam perkembangannya, kliring tidak hanya dilakukan secara manual tapi juga secara otomatis maupun elektronik. (manajemenkeuangan.net)

Penelitian ini dilakukan pada bagian kliring, dikarenakan Kliring sangat dibutuhkan sebab kecepatan dalam dunia perdagangan jauh lebih cepat dari pada waktu yang dibutuhkan guna melengkapi pelaksanaan aset transaksi dan bagian kliring adalah bagian yang penting di dalam perbankan dan memiliki peranan yang sangat penting dalam proses kelancaran system pembayaran moneter dalam

mempengaruhi system pelayanan pembayaran moneter baik dalam sisi memajukan ataupun memperlancar lalu lintas pembayaran giral antar bank di seluruh Indonesia, Membantu perhitungan penyelesaian utang-piutang dapat dilaksanakan lebih mudah, aman dan efisien tanpa harus menggunakan uang tunai dan juga merupakan salah satu bagian dari pelayanan yang diberikan oleh suatu lembaga keuangan bank.

Fenomena tersebut merupakan alasan peneliti untuk melakukan penelitian ini. Kinerja karyawan suatu perusahaan di bidang perbankan khususnya kinerja karyawan bagian kliring menjadi hal yang penting untuk dilihat, Melihat fenomena bahwa kliring sangat diperlukan dalam mempercepat transaksi keuangan anatar bank yang terpusat di Bank Indonesia. ini dikarenakan kinerja karyawan yang baik akan menunjukkan bahwa sebuah perusahaan tersebut memiliki tingkat kinerja yang baik pula.

Kinerja merupakan tingkat pencapaian hasil atas terlaksananya tugas tertentu. Sedangkan kinerja perusahaan merupakan tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Kinerja individu, kinerja kelompok dan kinerja perusahaan dipengaruhi oleh banyak faktor internal dan eksternal organisasi (Simanjuntak, 2011).Faktor yang berpengaruh terhadap kinerja yaitu faktor individu : kemampuan, ketrampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang. Kemudian faktor psikologis : persepsi, peran, sikap kerja, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja , Faktor organisasi : struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, sistem penghargaan (Gibson, 1987).

Berdasarkan teori TPC (*Technology-to-Performance Chain*), kinerja karyawan dipengaruhi oleh penggunaan system informasi akuntansi. Jogyanto (2007) mengatakan bahwa model rantai *Technology-to-Performance Chain* (TPC) merupakan suatu model komprehensif yang dibangun dari dua aliran penelitian yang saling melengkapi, yaitu sikap pemakai prediktor dari pemakaian dan kesesuaian tugas teknologi sebagai prediktor dari kinerja. Inti dari model gabungan ini yang disebut dengan nama *Technology-to-Performance Chain* (TPC) agar suatu teknologi mempunyai dampak positif pada kinerja individual maka teknologi tersebut harus digunakan (*utilized*) dan sesuai (*fit*) dengan tugas-tugas yang mendukungnya.

Kemajuan dan perkembangan teknologi di era globalisasi yang diiringi dengan perkembangan sistem informasi berbasis teknologi menjadi suatu hal yang penting. Hal tersebut telah memberikan pengaruh yang signifikan terhadap penerapan sistem informasi akuntansi di dalam suatu organisasi. Sistem Informasi [Akuntansi](#) (SIA) adalah sebuah sistem informasi yang sengaja dibuat untuk mempermudah kegiatan/hal-hal yang berkaitan [akuntansi](#). Sistem informasi dapat dimanfaatkan oleh banyak pihak untuk mencapai keunggulan perusahaan melalui kecepatan, fleksibilitas, integrasi, dan keakuratan informasi yang dihasilkan. Sistem informasi akuntansi mampu memberikan kesempatan bagi pebisnis untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam pengambilan keputusan sehingga memungkinkan perusahaan mencapai keunggulan kompetitif (Edison *et al* 2012). Sistem informasi akuntansi dianggap sebagai faktor penting dalam pencapaian kinerja yang lebih besar terutama dalam proses pengambilan keputusan (Al-eqab *and* Adel, 2013). Sistem informasi akuntansi dapat dikatakan efektif jika sistem

mampu menghasilkan informasi yang dapat diterima dan mampu memenuhi harapan informasi secara tepat waktu (*timely*), akurat (*accurate*), dan dapat dipercaya (*reliable*) (Widjajanto, 2001). Sistem informasi akuntansi yang efektif akan mampu menunjang kinerja karyawan, namun sistem informasi akuntansi yang tidak efektif hanya menjadi tambahan biaya bagi perusahaan karena memerlukan biaya untuk menyediakan sistem informasi akuntansi. Terkait dengan kinerja karyawan bagian kliring khususnya pada bagian kliring dengan sistem elektronik yang didasarkan pada data keuangan elektronik tentunya sistem informasi akuntansi memiliki pengaruh yang sangat besar ditambah lagi kondisi pandemi seperti saat ini yaitu berbagai aktivitas perusahaan termasuk perbankan sebagian besar dilaksanakan secara online.

Berdasarkan teori motivasi dua faktor, komitmen organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Robbins dan Timothy (2008) menyatakan bahwa teori motivasi dua faktor merupakan teori yang menghubungkan faktor-faktor intrinsik dengan kepuasan kerja, sedangkan mengaitkan faktor-faktor ekstrinsik dengan ketidakpuasan kerja. Herzberg (1968) menyatakan bahwa adanya signifikansi hubungan antara kepuasan kerja dan motivasi adalah tinggi. Komitmen karyawan kepada perusahaan dipandang sangat penting dalam bisnis. Karyawan yang loyal akan bersedia untuk mendahulukan kepentingan perusahaan daripada kepentingan dirinya sendiri. Komitmen juga menjadi salah satu persyaratan dalam penilaian kinerja karyawan dan promosi jabatan. Dalam setiap perilaku organisasional pasti membahas arti pentingnya komitmen karyawan. Komitmen karyawan dihubungkan dengan kepuasan kerja, tingkat absensi, keinginan untuk pindah dan kinerja menurut Steers dan Mowday (1974) dalam

Fuad mas'ud (2002). Semakin tinggi komitmen karyawan maka semakin baik kinerja karyawan menurut Romzek Barbara (1990) dalam Fuad mas'ud (2002).

Setiap orang yang bekerja di suatu perusahaan atau organisasi, harus mempunyai komitmen dalam bekerja karena apabila suatu perusahaan karyawannya tidak mempunyai suatu komitmen dalam bekerja, maka tujuan dari perusahaan atau organisasi tersebut tidak akan tercapai. Namun terkadang suatu perusahaan atau organisasi kurang memperhatikan komitmen yang ada terhadap karyawannya, sehingga berdampak terhadap kinerja terhadap karyawan ataupun loyalitas karyawan menjadi berkurang.

Terdapat beberapa faktor yang mungkin mempengaruhi kinerja karyawan tersebut. Peneliti menggunakan variabel efektivitas sistem informasi akuntansi dan komitmen organisasi di dalam melakukan pengujian untuk menguji kinerja karyawannya. Efektivitas merupakan ukuran mengenai seberapa baik pekerjaan dapat dikerjakan dan sejauh mana seseorang mampu menghasilkan keluaran sesuai dengan yang diharapkan (Kristiani, 2012). Menurut Jogiyanto (2009:227), sistem informasi akuntansi merupakan suatu sistem dimana mampu mengolah data transaksi bisnis menjadi informasi keuangan untuk keperluan para pemakainnya. Menurut mathieu dan zajac (1990) menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan ikatan keterkaitan antara individu dengan organisasi. Angel dan Perry (1981) dalam Venusita (2006) menyatakan bahwa komitmen organisasi yang kuat yang dimiliki oleh individu akan menyebabkan individu berusaha keras mencapai tujuan organisasi sesuai dengan tujuan dan kepentingan organisasi. Wiener (1982) menyatakan bahwa komitmen organisasi didefinisikan sebagai dorongan dari dalam individu untuk melakukan sesuatu agar dapat menunjang keberhasilan organisasi sesuai dengan tujuan yang ditetapkan dan lebih mengutamakan kepentingan organisasi. Komitmen organisasi yang tinggi akan

meningkatkan kinerja yang tinggi pula (Randall,1990 dalam sumarno, 2005). Menurut Clein at al (dalam yenti, 2003) memberikan suatu ilustrasi bahwa kinerja yang tinggi hanya muncul ketika kesulitan tugas dan komitmen tujuan yang tinggi.

Berdasarkan penelitian dari Sari dan Juliarsa (2018) penelitian ini menunjukkan bahwa variabel efektivitas sistem informasi akuntansi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selaras dengan penelitian tersebut penelitian yang dilakukan oleh Putra dan Praridena (2019) Berdasarkan penelitian tersebut menunjukkan bahwa sistem informasi akuntansi berpengaruh positif pada kinerja karyawan, insentif memperlemah pengaruh efektivitas sistem informasi akuntansi pada kinerja karyawan, dan motivasi kerja memperkuat pengaruh efektivitas sistem informasi akuntansi pada kinerja karyawan di LPD Kota Denpasar. Jadi, dapat diambil kesimpulan bahwa efektivitas sistem informasi akuntansi memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini dilakukan, karena adanya ketidakkonsistenan hasil dari penelitian terdahulu. Dari bukti penelitian sebelumnya memberikan hasil penelitian yang bervariasi dan tidak konsisten. Berdasarkan penelitian dari beberapa peneliti terdahulu, ternyata menunjukkan hasil yang berbeda mengenai .pengaruh efektivitas sistem informasi keuangan, komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. (Sari,2009;Novita, 2011; Aditya Puja dan Suardhika, 2003; Marlinawati dan Suaryana, 2013) menunjukkan efektivitas penerapan sistem informasi akuntansi berpegaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Di sisi lain terdapat penelitian yang menunjukkan bahwa pengadopsian sistem informasi akuntansi tidak meningkatkan kinerja perusahaan, profitabilitas dan

efisiensi operasi di Iran, Malaysia, Spanyol dan Pakistan (Sajady *et al.* 2008; Kharuddin *et al.* 2010; Urquia *et al.* 2011; Kouser *et al.* 2011). Dr. Hueryen Yeh, Hong (2012) yaitu *Organizational Commitment will positively and significantly affect job performance*, Hal ini menunjukkan adanya hubungan yang positif dan signifikan antara komitmen organisasi dan kinerja karyawan. Dan juga hasil penelitian dari Ghorbanpour, Dehnavi, Heyrani (2014) yaitu komitmen organisasi memiliki pengaruh positif yang signifikan pada kinerja karyawan, berbeda dengan hasil penelitian Arizona, Riniwati, Harahap (2013) mengatakan Secara parsial komitmen organisasional tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Dan Penelitian yang dilakukan oleh Subejo, Troena, Thoyib, Aisjah (2013) menunjukkan bahwa secara parsial komitmen organisasional tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

Penelitian ini dilakukan berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Sari (2009), Novita (2011), Marlinawati dan Suaryana (2013), dan Ghorbanpour, Dehnavi & Heyrani (2014). Untuk menciptakan kebaruan, Peneliti menambahkan variabel *Locus of Control* sebagai variabel pemoderasi untuk memperkuat atau mempertegas hubungan antara efektivitas sistem informasi akuntansi, komitmen organisasi dengan kinerja karyawan itu sendiri. Pemilihan variabel *Locus of Control* didasarkan oleh teori Atribusi. Menurut Ivancevics (2005: 123), teori atribusi adalah suatu proses di mana individu berusaha untuk menjelaskan alasan dari suatu peristiwa. Fritz Heider (1958) mengemukakan pendapatnya bahwa perilaku seseorang ditentukan oleh kombinasi kekuatan internal dan faktor eksternal. Kekuatan internal merupakan faktor-faktor yang berasal dari dalam diri

seseorang seperti kemampuan atau usaha, sedangkan kekuatan eksternal merupakan faktor yang berasal dari luar seperti kesulitan dalam di dalam pekerjaan. Berkaitan dengan *locus of control*, sebagian besar orang percaya bahwa kesuksesan kinerja tergantung atas usaha sendiri maupun faktor eksternal, sehingga berdasarkan hal tersebut peneliti menggunakan variabel *locus of control* sebagai variabel moderasi untuk memperoleh bukti empiris mengenai kemampuan *locus of control* untuk memoderasi pengaruh efektifitas sistem informasi akuntansi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan bank bagian kliring. Pemilihan *locus of control* sebagai variabel pemoderasi juga didasari ketidakkonsistenan hasil penelitian terdahulu.

Penelitian terkait variable moderasi *locus of control* yang diteliti oleh Hapsari (2010). Berdasarkan hasil penelitian tersebut membuktikan bahwa partisipasi dalam penyusunan anggaran berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial. Hasil interaksi komitmen organisasi dan *locus of control* juga positif dan signifikan mempengaruhi hubungan antara partisipasi penyusunan anggaran dan kinerja manajerial. Selain penelitian tersebut terdapat penelitian dari Saputra (2012) menunjukkan bahwa variable moderasi *locus of control* memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kinerja auditor. Penelitian Amalini, dkk (2016) memperoleh hasil bahwa *locus of control* memberikan pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Variabel *locus of control* merupakan determinan yang penting di dalam cara seseorang untuk menginterpretasikan situasi atau keadaan yang sedang dia hadapi (Rotter, 1966). Menurut Pervin (1963) menyatakan *locus of control* adalah istilah yang dipergunakan di dalam psikologi yang mengacu pada keyakinan

seseorang tentang apa yang menyebabkan hasilnya baik atau tidak baik untuk dirinya sendiri.

Brownell (1981) membagi *locus of control* menjadi dua, yakni *internal locus of control* dan *external locus of control*. *internal locus of control* adalah keyakinan seorang individu bahwa mereka memegang kendali atas peristiwa-peristiwa yang mereka alami. Sedangkan, *external locus of control* merupakan tingkat kepercayaan yang dimiliki seseorang di dalam dirinya yang meyakini bahwa segala sesuatu yang terjadi pada mereka dikendalikan oleh kekuatan yang berasal dari luar dirinya. Ridwan Mattola (2001) menyatakan bahwa individu yang memiliki *internal locus of control* memiliki etos kerja yang tinggi, sabar dalam menghadapi segala kesulitan yang sedang dihadapi baik dalam kehidupannya maupun dalam lingkungan pekerjaannya. Individu yang memiliki *external locus of control* lebih mudah putus asa dan menyerah apabila sedang mengalami suatu kesulitan dalam hidupnya.

Saat Bank Century mengalami gagal kliring pada 13 November 2008, Bank Century di Bali sempat di-rush oleh para nasabahnya. Mereka ramai-ramai menarik dana karena panik. Hal ini diakui oleh Pimpinan Bank Century Bali Tan Siau Lan Ani dalam acara pertemuan Pansus Century dengan BI Denpasar dan Bank Century Bali di Kantor BI, Jalan Tjok Agung Tresna, Denpasar, Bali (detikfinance.com). Hal tersebut menunjukkan bahwa ada permasalahan terkait bagian kliring bank yang terjadi sehingga diperlukan penanganan dari pihak bank, dari penelitian ini dapat dijabarkan bahwa sistem informasi akuntansi, komitmen organisasi, dapat mempengaruhi kinerja karyawan bagian kliring dengan *locus of control* sebagai variabel pemoderasi.

Dalam Laporan Perekonomian Provinsi Bali, Mei 2020 tercatat perkembangan transaksi nontunai melalui Sistem Kliring Nasional Bank Indonesia (SKNBI) di Wilayah Bali menunjukkan penurunan di periode laporan. Pada triwulan I 2020, volume transaksi melalui SKNBI tercatat sebesar 380.183 lembar atau tercatat tumbuh -13,10% (yoy). Kondisi ini sedikit menurun dibandingkan dengan triwulan sebelumnya yang tercatat tumbuh sebesar -12,55% (yoy). Sejalan dengan itu, nilai nominal transaksi melalui SKNBI pada triwulan I 2020 tercatat sebesar Rp12,15 triliun atau tumbuh sebesar -3,57% (yoy), sedikit meningkat dibandingkan dengan triwulan sebelumnya yang tercatat tumbuh sebesar -3,00% (yoy). Melambatnya transaksi kliring sejalan dengan perlambatan kinerja ekonomi Bali pada triwulan I 2020. Perlambatan transaksi kliring ini disajikan dalam tabel 1 berikut.

Tabel 1.1

Perkembangan Indikator SKNBI di Wilayah Bali Triwulan 1

Indikator	2017	2018	2019	2020
Volume kliring (Ribu)	622,00	538,49	437,48	380,183
Rata-rata lembar per hari (Ribu)	10,20	8,83	7,41	6,55
Nominal Kliring (Rp Miliar)	16.270,00	13.635,43	12.603,80	12.153,95
Rata-rata nominal per hari (Rp Miliar)	266,72	223,53	213,62	209,55
TOLAKAN CEK/BG				
Lembar (Ribu)	7,91	5,91	4,14	3,86
Nominal Cek/BG (Rp Miliar)	423,00	168,87	146,04	126,76
PERTUMBUHAN PERPUTARAN KLIRING				
Lembar (yoy, %)	(1,74)	(13,43)	(18,76)	(13,10)

Nominal Kliring (yoy, %)	(18,10)	(16,19)	(7,57)	(3,57)
PERTUMBUHAN TOLAKAN CEK/BG				
Lembar (yoy, %)	(4,15)	(25,28)	(29,92)	(6,69)
Nominal Kliring (yoy, %)	(1,63)	(16,40)	(13,52)	(13,20)

Sumber: Laporan Perekonomian Provinsi Bali, Mei 2020.

Dalam kondisi seperti saat ini yaitu saat pandemic corona virus (Covid-19) sedang melanda, tentunya kegiatan perbankan lebih banyak dilakukan secara online termasuk kegiatan kliring. Perry (dalam halojatim.com, 2020) mengatakan Bahwa Bank Indonesia sedang mendorong transaksi nontunai. Sehingga system informasi akuntansi dan komitmen organisasi memiliki pengaruh yang sangat besar bagi kinerja kliring perbankan.

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan diatas serta mengingat pentingnya masalah tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi dan Komitmen Organisasi pada Kinerja Karyawan Bank Bagian Kliring dengan *Locus of control* sebagai Variabel Moderasi”**.

1.2 Identifikasi Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah penelitian diatas, maka penulis dapat mengidentifikasi masalah penelitian sebagai berikut:

1. Sistem informasi akuntansi memiliki pengaruh yang besar untuk kemajuan perusahaan di era modern ini, ditambah lagi kondisi pandemi seperti saat ini yaitu berbagai aktivitas perusahaan termasuk perbankan sebagian besar dilaksanakan secara online. Namun efektivitas sistem informasi akuntansi belum efektif karena masih ada yang belum menerapkannya dikarenakan tambahan biaya bagi perusahaan karena memerlukan biaya untuk

menyediakan sistem informasi akuntansi yang cukup besar. Sehingga hal ini akan memengaruhi kinerja karyawan yang karena tertinggal dengan perkembangan jaman yang menggunakan teknologi.

2. Munculnya ketidakpuasan kerja mengakibatkan kurangnya komitmen karyawan pada perusahaan hal ini mungkin terjadi karena berbagai hal seperti penghargaan kerja yang tidak sesuai dengan kebutuhan karyawan.
3. Sebagian besar orang percaya bahwa kesuksesan kinerja tergantung atas usaha sendiri maupun faktor eksternal. Adanya ketidakpercayaan pada diri atas kemampuan sertamunculnya kesulitan di dalam pekerjaan sehingga mengubah cara pandang karyawan dalam mengendalikan peristiwa yang terjadi.

1.3 Pembatasan Masalah Penelitian

Pembatasan suatu masalah penelitian digunakan untuk menghindari adanya penyimpangan maupun pelebaran pokok masalah agar penelitian ini lebih terarah dan memudahkan dalam pembahasan, sehingga tujuan penelitian akan tercapai. Penelitian ini dilakukan pada karyawan bagian kliring di bank peserta kliring kota Denpasar Bali.

1.4 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan pada uraian yang telah dikemukakan pada latar belakang di atas maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah efektivitas sistem informasi akuntansi berpengaruh pada kinerja karyawan?
2. Apakah komitmen organisasi berpengaruh pada kinerja karyawan?

3. Apakah *Locus of control* dapat memoderasi hubungan antara efektivitas Sistem Informasi Akuntansi pada kinerja karyawan bagian kliring?
4. Apakah *locus of control* dapat memoderasi hubungan antara komitmen organisasi pada kinerja karyawan bagian kliring?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian dari latar belakang serta rumusan masalah penelitian ini, maka yang menjadi tujuan dari dilakukannya penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh efektivitas sistem informasi keuangan pada kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi pada kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui *locus of control* dapat memoderasi hubungan Sistem Informasi Akuntansi pada kinerja karyawan bagian kliring.
4. Untuk mengetahui *locus of control* dapat memoderasi hubungan antara komitmen organisasi pada kinerja karyawan bagian kliring.

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun kegunaan yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang mendukung teori *technology-to-performance chain* (TPC) teori atribusi dan teori motivasi dua faktor dengan fenomena yang berhubungan dengan pengaruh efektivitas sistem

informasi keuangan, komitmen organisasi pada kinerja karyawan serta *locus of control* sebagai variabel moderasi.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi suatu evaluasi, pertimbangan dan masukan bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja individu melalui efektivitas teknologi sistem informasi akuntansi dengan tetap memerhatikan kualitas pengguna dan memberikan pelatiha-pelatihan terkait sistem serta menciptakan lingkungan yang kondusif dan teratur agar individu bisa disiplin dalam bekerja sehingga hasil kinerja akan meningkat dan untuk menilai kinerja karyawan di perusahaan tersebut.

