

PENGARUH SISTEM INFORMASI AKUNTANSI TERHADAP TINDAKAN MORAL HAZARD MELALUI KINERJA KARYAWAN PERUSAHAAN

Iqbal Firmansyah
Iqbalbro90@gmail.com
Lailatul Amanah

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

ABSTRACT

This research aimed to find out the direct effect of accounting information system on moral hazard, accounting information system on employees' performance, and employees' performance on moral hazard. Besides, it aimed to find out the indirect effect of accounting information system on moral hazard through employees' performance of PT. Ultra Prima Abadi, Jombang. The research was quantitative. Moreover, with the Slovin formula, the samples was 100 respondents. Furthermore, the instrument in data collection technique used questionnaires. The questionnaires were distributed to the respondents. The data collection technique used probability sampling. Additionally, the data analysis technique used Partial Least Square (PLS) with SmartPLS. The research result concluded that the accounting information system did not have a direct effect on moral hazard. On the other hand, accounting information system had a direct effect on employees' performance. Meanwhile, employees' performance had a direct effect on moral hazard. In addition, from the research result which showed an indirect effect, employees' performance was able to mediate the effect of the accounting information system on moral hazard.

Keywords: accounting information system, employees' performance, moral hazard

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh langsung sistem informasi akuntansi terhadap tindakan moral hazard, sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan, dan kinerja karyawan terhadap tindakan moral hazard. Selain itu, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh tidak langsung sistem informasi akuntansi terhadap tindakan moral hazard melalui kinerja karyawan pada PT. Ultra Prima Abadi kota Jombang. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Jumlah sampel yang dihitung menggunakan rumus Slovin didapatkan sebanyak 100 responden. Teknik pengumpulan data digunakan melalui penyebaran kuesioner. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode probability sampling. Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik *Partial Least Square* (PLS) dengan menggunakan instrumen pendukung yaitu software SmartPLS 3.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh langsung sistem informasi akuntansi tidak berpengaruh langsung terhadap tindakan moral hazard, sistem informasi akuntansi berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan, dan kinerja karyawan berpengaruh langsung terhadap tindakan moral hazard. Sedangkan, hasil penelitian untuk menunjukkan pengaruh tidak langsung bahwasannya kinerja karyawan mampu memediasi pengaruh sistem informasi akuntansi terhadap tindakan moral hazard.

Kata Kunci: sistem informasi akuntansi, kinerja karyawan, tindakan moral hazard

PENDAHULUAN

Pada masa pandemi seperti ini, perusahaan dituntut untuk mempersiapkan dirinya agar dapat bertahan dan menyesuaikan diri dengan perubahan yang ada pada saat sulit seperti ini. Terus meningkatnya kasus positif dalam negeri membuat produktivitas suatu individu dalam perusahaan sedikit terhambat dengan adanya anjuran dari pemerintah dan kementerian kesehatan tentang mematuhi protokol kesehatan yang salah satunya dengan membatasi jumlah individu dalam suatu ruangan agar memperkecil kemungkinan tertularnya virus Covid-19. Dengan adanya hal tersebut, perusahaan hendaknya perlu memikirkan agar sistem informasi akuntansi yang ada perlu disesuaikan agar sesuai dengan keadaan yang terjadi saat

ini. Sutarto (2000) menyatakan bahwa perusahaan adalah suatu sistem yang saling berpengaruh antara orang-orang dalam sekelompok yang bekerja sama untuk mencapai tujuan tertentu.

Meningkatnya perkembangan teknologi dengan sangat pesat juga dapat mempengaruhi perkembangan dari suatu perusahaan itu sendiri. Sistem informasi akuntansi selalu ada dan melekat pada suatu perusahaan. Pengertian dari sistem itu sendiri menurut pendapat Marshall dan Paul (2009:26) yang mengatakan bahwa sistem adalah suatu rangkaian dari dua atau lebih komponen yang berinteraksi untuk mencapai suatu tujuan. Sedangkan sistem informasi akuntansi adalah suatu sistem yang mengumpulkan, mencatat, dan memproses data keuangan dan nonkeuangan yang terkait dengan transaksi keuangan untuk menghasilkan informasi sehingga dapat menentukan suatu keputusan (Ardana dan Lukman, 2016:14). Sistem informasi akuntansi berfungsi sebagai media informasi bagi perusahaan untuk menentukan sebuah keputusan yang diambil oleh perusahaan tersebut. Namun perlu adanya pengawasan juga dari manajemen perusahaan terkait sistem informasi akuntansi yang di terapkan agar dapat sesuai dengan keadaan setiap individu yang ada pada perusahaan, sehingga menimbulkan kontribusi yang selaras dari sistem informasi akuntansi yang baik dengan sistem pengendalian internal yang menyangkut kinerja karyawan.

Dalam suatu sistem yang baik perlu adanya suatu pengendalian internal yang sesuai dengan standar operasional yang sudah dibuat dan ditetapkan oleh setiap perusahaan. Menurut Elder *et al.*, (2010), pengendalian internal didefinisikan sebagai proses yang dirancang untuk memberikan keyakinan yang memadai tentang pencapaian tujuan perusahaan dalam kategori keandalan laporan keuangan. Pengendalian internal yang efektif dapat mengantisipasi keadaan- keadaan diluar dari dugaan, seperti pada saat ini yaitu saat pandemi. Yang dimaksud pengendalian internal ini adalah pengendalian yang berperan aktif dan penting dalam mewujudkan kemajuan perusahaan sehingga dengan adanya pengendalian internal yang baik akan menciptakan suatu tujuan perusahaan. Pada pengendalian internal ini, kinerja dari manajemen perusahaan sangat berperan penting seperti pendekatan pada setiap karyawannya. Pendekatan karyawan dengan cara sering mendengarkan keluh kesah karyawan, memberikan imbalan atau reward pada karyawan, dan masih banyak hal lagi. Hal tersebut menjadikan motivasi karyawan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan sendiri karena karyawan merasa bahwa mereka diperhatikan oleh perusahaan.

Kinerja dari suatu karyawan juga menjadi landasan penting dalam meningkat atau menurunnya kinerja perusahaan. Oleh karena itu perusahaan juga harus memahami setiap karakter dari individu sebelum akhirnya menilai kualitas kinerja karyawannya. Apabila perusahaan mengerti karakteristik dari setiap individu karyawan itu sendiri, maka kinerja karyawan akan sesuai dengan harapan dari perusahaan. Namun bukan berarti dengan memahami karakteristik karyawan pada awal interview dapat membuat perusahaan merasa aman. Salah satu ancaman yang sering terjadi pada perusahaan adalah tindakan moral hazard.

Tindakan moral hazard dapat terjadi apabila pihak agen atau manajemen perusahaan melakukan sesuatu atau mengambil keputusan diluar sepengetahuan pihak prinsipal yang melanggar kontrak dan etika serta tidak layak untuk dilakukan. Tindakan moral hazard dalam sebuah perusahaan hampir tidak dapat dihindari lagi, salah satunya pada perusahaan yang berorientasi pada bidang produksi. Dalam lingkup perusahaan tidak dapat dipungkiri bahwasannya dapat terjadi tindakan moral hazard yang berdampak pada perusahaan itu sendiri. Indikasi dari tindakan moral hazard dijelaskan dalam Pernyataan Standar Auditing (PSA) Nomor 70 (SA 316) dan ditunjang penelitian dari Tunggal (2013:36) yang terdiri dari 3 kondisi seseorang untuk melakukan tindakan moral hazard yang disajikan dalam segitiga kecurangan (*the fraud triangle*) yaitu pertama adanya tekanan dari lingkungan perusahaan maupun tekanan dari diri sendiri, kedua adanya sebuah kesempatan dalam sebuah pekerjaan seperti menalah gunakan aset perusahaan, dan ketiga yaitu sikap kebiasaan karakter individu

dalam melakukan ketidak jujuran dan dijadikan sebuah kebiasaan untuk melakukan pembenaran atas perilaku yang tidak jujur tersebut. Dari penjelasan diatas tindakan moral hazard yang dimaksud adalah kecurangan (*fraud*)

Kecurangan (*fraud*) dalam bentuk sebuah penipuan yang dilakukan secara sengaja atau dengan kesalah pahaman yang dilakukan atas sebuah fakta yang material merupakan perilaku yang tidak etis terlebih dapat menyebabkan kerugian bagi berbagai pihak yang terdampak dari kecurangan tersebut. Kurangnya tanggung jawab untuk berkomitmen terhadap suatu pekerjaan pada setiap individu yang diukur dari profesionalisme dalam kecakapan dan pengetahuan yang dimilikinya dengan selalu berpegang teguh pada standar pekerjaan, keberlangsungan masa depan profesinya, kebanggaan dengan profesinya, serta nilai-nilai yang terkait dengan profesi (Setiawati dan Sari, 2016). Kecurangan (*fraud*) yang ada pada lingkungan perusahaan akan menjadi sebuah budaya apabila tidak ada tanggapan dan teguran dari manajemen perusahaan, serta dapat menjadi suatu kerugian yang sangat besar apabila terjadi secara terus menerus.

Kurangnya pendekatan dari pihak manajemen perusahaan kepada karyawan dapat menjadi salah satu dorongan karyawan untuk melakukan tindakan moral hazard. Terlebih pada saat wabah covid-19 menyerang seluruh dunia membuat menurunnya pendapatan baik itu terjadi pada karyawan maupun perusahaan. Ditambah fenomena pandemi ini menyebabkan penyesuaian baru pada suatu sistem yang ada pada perusahaan sehingga menjadikan celah karyawan untuk melakukan tindakan moral hazard. Hal tersebut perlu diwaspadai oleh perusahaan agar perusahaan dapat mengurangi resiko terjadinya tindakan moral hazard.

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini dapat disusun sebagai berikut: (1) Apakah sistem informasi akuntansi berpengaruh terhadap tindakan moral hazard?, (2) Apakah sistem informasi akuntansi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?, (3) Apakah kinerja karyawan berpengaruh terhadap tindakan moral hazard?, (4) Apakah sistem informasi akuntansi berpengaruh terhadap tindakan moral hazard melalui kinerja karyawan?. Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut: (1) Untuk mengetahui pengaruh sistem informasi akuntansi terhadap tindakan moral hazard, (2) Untuk mengetahui pengaruh sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan, (3) Untuk mengetahui pengaruh kinerja karyawan terhadap tindakan moral hazard, (4) Untuk mengetahui pengaruh sistem informasi akuntansi terhadap tindakan moral hazard melalui kinerja karyawan.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Kinerja menurut Mulyadi (2001) adalah sebuah istilah umum yang digunakan untuk menunjukkan sebagian atau aktivitas dari sebuah perusahaan atau seluruh tindakan yang ada pada perusahaan pada suatu periode tertentu. Sedangkan pengertian dari kinerja menurut Rivai (2008:338) penilaian kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh individu atau sebuah kelompok orang yang ada pada perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing untuk mencapai sebuah tujuan dari perusahaan itu sendiri secara legal dan tidak melanggar hukum dan sesuatu yang bertentangan dengan etika moral. Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah pengukuran dari sebuah hasil aktivitas yang dilakukan oleh individu atau kelompok dengan tujuan tertentu untuk mencapai sebuah tujuan dari perusahaan dan hasil yang dicapai tersebut kemudian digunakan sebagai umpan balik yang akan memberikan informasi tentang pelaksanaan aktivitas perusahaan.

Tujuan dan manfaat dari kinerja dapat digunakan sebagai salah satu motivasi karyawan dalam mencapai suatu visi dan misi sesuai standar perilaku yang telah ditetapkan perusahaan agar mendapatkan hasil yang diinginkan perusahaan. Manfaat dalam mengukur sebuah

kinerja adalah untuk mengelola operasi secara efektif dan efisien melalui motivasi kepada karyawan secara maksimal, serta membantu pengambilan sebuah keputusan yang bersangkutan dengan divisi masing masing karyawan, mengidentifikasi kebutuhan karyawan dalam pelatihan dan pengembangan, memberikan wadah bagi karyawan untuk memberikan saran dan masukan kepada atasan mereka menilai kinerja para karyawan (Mulyadi, 2001).

Menurut Mahsun (2009) pada penelitiannya, evaluasi kinerja merupakan suatu kegiatan untuk menilai atau melihat sebuah pencapaian dari keberhasilan dan kegagalan manajer publik dalam melakukan kegiatan dan fungsi yang diberi tanggung jawab kepadanya sesuai dengan visi dan misi organisasi atau perusahaan. Evaluasi ini bertujuan untuk meningkatkan keterampilan karyawan yang masih membutuhkan pelatihan kerja, selain itu evaluasi kinerja juga dapat berfungsi untuk memberikan apresiasi berupa penghargaan kepada karyawan yang memiliki kinerja lebih baik dari karyawan yang lain agar dapat memotivasi karyawan sehingga menjadi yang terbaik pada organisasi atau perusahaan mereka.

Sistem Informasi Akuntansi

Penelitian yang dilakukan oleh Mulyadi (2008:5) sistem adalah suatu jaringan prosedur yang dibuat menurut pola yang terpadu untuk melaksanakan sebuah aktivitas inti dari suatu perusahaan. Dari sebuah sistem tersebut dikembangkan menjadi sistem informasi dengan tujuan untuk mempermudah kinerja karyawan untuk menerima input (masukan), mengolah data dari input sehingga menghasilkan suatu *output* (keluaran). Penelitian tersebut didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Krismiaji (2015:16) sistem informasi adalah cara-cara yang terintegrasi untuk mengumpulkan data, memasukkan data, mengolah data, mengendalikan data, serta melaporkan data yang berbentuk informasi yang sedemikian rupa sehingga entitas dapat mencapai tujuan yang telah disepakati. Sistem informasi akuntansi merupakan gabungan dari beberapa kata yaitu sistem, informasi, dan akuntansi. Sistem informasi akuntansi dapat didefinisikan sebagai suatu sistem yang bertujuan untuk mengumpulkan, mengolah, dan melaporkan data yang berkaitan dengan pengambilan suatu keputusan dan berkaitan dengan akuntansi untuk mencapai suatu tujuan.

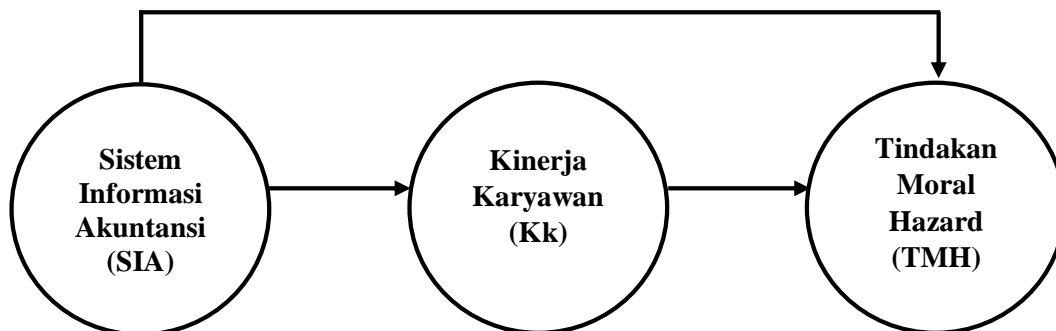
Sistem informasi akuntansi juga memiliki fungsi yang dapat dirancang agar sesuai dengan kebutuhan dari perusahaan itu sendiri. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Zamzami *et al.*, (2016) mengemukakan bahwa fungsi utama dari sistem informasi akuntansi yaitu untuk mengumpulkan dan menyimpan data perusahaan, sebagai media informasi dalam pengambilan suatu keputusan serta menciptakan pengendalian internal pada perusahaan. Komponen dari sistem informasi yaitu terdapat perangkat keras (*hardware*), perangkat lunak (*software*), sumber daya manusia (*brainware*), prosedur, database, dan jaringan komunikasi (*network*).

Tindakan Moral Hazard

Pengertian makna dari moral hazard dalam kamus Bahasa Inggris dijelaskan sebagai *the hazard arising from the uncertainty or honesty of the insured*. Menurut Susanto (2010) moral hazard muncul ketika seorang individu atau manusia atau lembaga yang tidak konsekuen secara penuh dan tidak bertanggung jawab atas perilaku yang dibuatnya, dan karenanya cenderung untuk bertindak kurang hati-hati untuk melepas suatu tanggung jawab atas konsekuensi dari tindakannya terhadap orang lain atau lembaga lain. Hazard sendiri mempunyai dua jenis antara lain *physical hazard* yang merupakan kondisi fisik dimana manusia dapat meningkatkan kemungkinan terjadinya suatu kerugian, sementara yang kedua yaitu *moral hazard* adalah suatu ketidakjujuran seorang manusia yang dapat meningkatkan adanya kerugian. Kedua jenis hazard ini memang tidak secara langsung menimbulkan suatu kerugian, namun keduanya mempunyai pengaruh yaitu meningkatkan kesempatan adanya perubahan suatu risiko menjadi suatu kerugian.

Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan penjelasan sementara terhadap suatu fenomena yang menjadi objek permasalahan yang sedang diuji. Berdasarkan teori yang sudah diuraikan, maka kerangka konseptual dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1
Kerangka Konseptual

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Tindakan Moral Hazard

Sistem informasi akuntansi merupakan gabungan dari beberapa kata yaitu sistem, informasi, dan akuntansi. Sistem informasi akuntansi dapat didefinisikan sebagai suatu sistem yang bertujuan untuk mengumpulkan, mengolah, dan melaporkan data yang berkaitan dengan pengambilan suatu keputusan dan berkaitan dengan akuntansi untuk mencapai suatu tujuan dari perusahaan atau organisasi itu sendiri. Dalam suatu sistem informasi akuntansi terkandung unsur-unsur pengendalian, maka baik buruknya sistem informasi akuntansi sangat mempengaruhi fungsi manajemen dalam melakukan pengendalian internal, karena informasi yang dihasilkannya akan dijadikan salah satu dasar dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan aktivitas perusahaan. Mengingat begitu pentingnya penerapan sistem informasi akuntansi dalam suatu perusahaan, maka tidak dapat dibayangkan bagaimana jadinya kalau suatu perusahaan tidak memiliki sistem informasi akuntansi yang memadai. Perusahaan tersebut mungkin tidak dapat memproses transaksinya secara jelas, terinci dan terstruktur. Kemudian perusahaan tersebut mungkin tidak akan memperoleh informasi yang relevan dan dapat dipercaya yang diperlukannya untuk dijadikan dasar dalam mengambil keputusan yang menyangkut aktivitas dan kelangsungan hidup perusahaan.

H₁: Sistem Informasi Akuntansi berpengaruh negatif terhadap Tindakan Moral Hazard

Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan

Sistem informasi akuntansi dapat dimanfaatkan oleh banyak komponen dari sebuah organisasi atau perusahaan yang berguna untuk menunjang kecepatan, efektivitas, dan keakuratan sistem informasi yang dihasilkan, sehingga karyawan akan lebih produktif dan lebih efisien dalam menjalankan pekerjaannya. Sistem informasi akuntansi juga dapat memberikan peluang bagi manajemen perusahaan untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi saat pengambilan keputusan sehingga keputusan yang dibuat akan lebih akurat. Pada saat pengambilan keputusan yang dilakukan oleh manajemen perusahaan sangat berpengaruh terhadap pengambilan perencanaan keuangan serta kinerja karyawan itu sendiri. Jika pengambilan keputusannya tepat, maka hasil yang akan didapatkan akan sesuai dengan apa yang diharapkan oleh manajemen perusahaan.

Rizaldi (2015) membuktikan bahwasannya penerapan sistem informasi akuntansi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada objek yang diteliti. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik sistem informasi akuntansi yang diterapkan pada

suatu organisasi atau perusahaan, maka semakin meningkat pula kinerja karyawan dalam organisasi atau perusahaan tersebut. Pemanfaatan teknologi informasi sangat dipengaruhi oleh Sumber Daya Manusia (SDM) yang dimiliki organisasi tersebut.

H₂: Sistem Informasi Akuntansi berpengaruh positif Terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh Kinerja Karyawan Terhadap Tindakan Moral Hazard

Kinerja karyawan terdiri dari dua kata yaitu kinerja dan karyawan. Kinerja merupakan pengukuran dari sebuah hasil aktivitas yang dilakukan oleh individu atau kelompok dengan tujuan tertentu untuk mencapai sebuah tujuan dari perusahaan dan hasil yang dicapai tersebut kemudian digunakan sebagai umpan balik yang akan memberikan informasi tentang pelaksanaan aktivitas perusahaan, sedangkan karyawan merupakan individu yang sedang melakukan suatu kegiatan yang ada pada perusahaan. Pada teori *Triangle Fraud* terdapat 3 tindakan moral hazard atau kecurangan yang dapat dilakukan oleh individu yaitu adanya tekanan, kesempatan dan rasionalisasi. Oleh karena itu, semakin meningkatnya tekanan, kesempatan dan rasionalisasi yang dialami oleh karyawan dapat menyebabkan semakin tinggi juga karyawan dapat melakukan tindakan moral hazard pada suatu organisasi atau perusahaan.

H₃: Kinerja Karyawan berpengaruh positif terhadap Tindakan Moral Hazard

Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Tindakan Moral Hazard Melalui Kinerja Karyawan

Dalam sebuah organisasi perlu adanya sistem informasi akuntansi agar dapat menunjang kinerja daripada karyawan. Sistem informasi yang baik akan berguna untuk mencapai tujuan organisasi dengan kontribusi dari karyawan itu sendiri. Namun apabila sistem informasi akuntansi pada organisasi terdapat sistem yang kurang baik atau sistem yang tidak terbaru, maka akan menyebabkan menghambatnya kinerja karyawan itu sendiri. Adanya celah dalam sistem informasi akuntansi yang ada pada organisasi bisa membuat ruang bagi karyawan untuk berbuat tindakan moral hazard. Maka sistem informasi akuntansi yang baik akan dapat mempengaruhi kinerja karyawan agar organisasi terhindar dari tindakan moral hazard.

H₄: Sistem Informasi Akuntansi berpengaruh negatif terhadap Tindakan Moral Hazard melalui Kinerja Karyawan.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian dan Gambaran dari Objek (Situs) Penelitian

Menurut Sugiono (2016:8) menjelaskan bahwasannya penelitian kuantitatif merupakan suatu bentuk metode penelitian yang diterapkan sebagai instrumen dalam penelitian tertentu yang tentunya untuk mendapatkan responden melalui perhitungan dari sejumlah populasi yang sudah diketahui dengan indikasi statistika serta bertujuan untuk menganalisa sebuah hipotesis atas dasar rumusan masalah yang telah disusun. Disamping itu peneliti menggunakan teknik *causal comparative* sebagai metode untuk membantu jenis penelitian yang dilakukan. Menurut Sugiyono (2016: 37) mendefinisikan teknik *causal comparative* adalah jenis penelitian yang dimaksudkan untuk mengetahui hubungan sebab akibat dari satu variabel dengan variabel yang lain dari suatu penelitian.

Gambaran Dari Populasi Penelitian

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu karyawan pada divisi produksi dari PT Ultra Prima Abadi Jombang. Hal tersebut dipilih oleh peneliti dikarenakan terlalu banyaknya jumlah populasi pada PT Ultra Prima Abadi Jombang, maka peneliti mengambil populasi pada karyawan divisi produksisebanyak 100 orang dengan tujuan untuk memberikan informasi terkait sejauh mana dan seberapa besar pengaruh dari efisiensi sistem

informasi akuntansi dan tindakan moral hazard yang ada pada PT Ultra Prima Abadi kota Jombang.

Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik *probability sampling* yang dimana metode pengambilan sampel tersebut dilakukan dengan cara memberikan beberapa pertanyaan berbentuk kuesioner yang akan dijawab oleh responden sesuai dengan kriteria yang ditetapkan oleh peneliti. Teknik *probability sampling* tentunya memberikan peluang yang sama pada setiap responden untuk menjawab pertanyaan yang diajukan oleh peneliti dalam kuesioner tersebut.

Teknik Pengumpulan Data

Pada teknik pengumpulan data menggunakan jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu jenis data berupa data subjek (*self report data*) dengan dibantu melalui sumber datanya adalah data primer menggunakan kuesioner.

Variabel dan Definisi Operasional Variabel

Variabel Penelitian

Penelitian ini menggunakan satu variabel independen, satu variabel dependen dan satu variabel intervening. Variabel yang dimaksud adalah Sistem Informasi Akuntansi (variabel independen), Kinerja Karyawan (variabel intervening) dan Tindakan Moral Hazard (variabel dependen).

Sistem Informasi Akuntansi

Sistem informasi informasi merupakan (SIA) merupakan gabungan dari beberapa kata, yaitu sistem, informasi, dan akuntansi. Sistem merupakan serangkaian prosedur untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Informasi merupakan sekelompok data yang diolah dan disalurkan kepada pengguna atau *users*. Sistem informasi merupakan sekumpulan sumber daya, seperti individu atau manusia dan peralatan yang diatur untuk mengubah data menjadi informasi bagi akuntan.

Tindakan Moral Hazard

Tindakan moral hazard merupakan sebuah perilaku manusia yang tidak jujur dalam memberikan informasi kepada pihak yang berkepentingan atau pihak lain dengan kontrak kerja sama demi memenuhi suatu keinginan diri sendiri. Dalam hal ini peneliti menggunakan *Triangle Fraud* sebagai indikator tindakan moral hazard.

Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan suatu hasil fungsi atau kegiatan individu atau kelompok dalam suatu organisasi atau perusahaan yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan dalam suatu jangka waktu tertentu. Fungsi dari pekerjaan yang dimaksud yaitu pelaksanaan hasil kerja atau kegiatan individu atau kelompok yang menjadi wewenang dan tanggung jawabnya didalam suatu organisasi atau perusahaan.

Teknik Analisis Data

PLS (*Partial Least Square*)

Menurut Jogiyanto (2011:55) PLS (*Partial Least Square*) merupakan mekanisme pengolahan data menggunakan statistika dengan melalui cara melihat perbandingan dan mengidentifikasi variabel-variabel tidak terikat berganda dan terikat berganda. Keunggulan dari PLS sendiri adalah mampu digunakan untuk menghitung pengaruh langsung dan tidak langsung pada variabel multi jalur. Dalam PLS terdapat 2 pengujian yaitu pengujian outer model dan inner model.

Model Pengukuran (*Outer Model*)

Model Pengukuran (*outer model*) bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara indikator variabel dengan variabel. Dalam model pengukuran (*outer model*) terdapat 2 pengujian antara lain yaitu uji validitas dan uji reliabilitas. Dimana dua pengujian tersebut saling berkaitan satu dengan lainnya.

Uji Validitas

Pengujian suatu data yang menggunakan uji validitas akan menentukan bahwa data tersebut bisa dikatakan sah dan valid atau tidak, dengan menguji secara menyeluruh dan mendasar indikator-indikator yang telah disusun untuk di representasikan dalam bentuk pernyataan dalam suatu kuesioner. Pada uji validitas terdapat tiga tahapan pengujian yaitu: (1) Uji Validitas Konvergen yang dimana apabila mempunyai nilai *outer loading* > 0,5 maka dapat dinyatakan diterima, (2) Uji Validitas Diskriminan yang dimana apabila mempunyai nilai *cross loading* > 0,7 maka dapat dinyatakan valid, (3) Uji AVE (*Average Variance Extracted*) yang dimana apabila mempunyai nilai > 0,5 maka dapat dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat uji yang digunakan sebagai ukuran untuk mengetahui informasi terkait dengan konsistensi dan keseimbangan dalam penelitian dengan memperhatikan variabel yang digunakan. Kriteria yang digunakan untuk menunjukkan reliabel atau tidaknya jawaban dari para responden ditetapkan dengan ukuran *Cronbach's Alpha* > 0,70 maka penelitian tersebut dinyatakan reliabel.

Model Struktural (*Inner Model*)

Pengujian model struktural (*inner model*) merupakan mekanisme analisis menggunakan *Partial Least Square* (PLS) melalui *R-Square*, dimana *R-Square* menurut Ghozali (2014:82) merupakan alat untuk memberikan segala informasi terkait seberapa kuat pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen melalui penilaian besar atau tidaknya pengaruh dari variabel tersebut.

Uji Hipotesis (Uji t)

Uji hipotesis bertujuan untuk mengetahui signifikan atau tidaknya variabel secara keseluruhan dengan pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung. Kriteria variabel dapat dinyatakan mempunyai pengaruh signifikan baik pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung dapat dilihat pada tingkat signifikansi atau nilai *p-value* yang dimana apabila tingkat signifikansi atau *p-value* > 0,5 maka baik pengaruh langsung maupun pengaruh tidak langsung dinyatakan signifikan, namun apabila tingkat signifikansi atau nilai *p-value* < 0,5 maka pengaruh langsung maupun pengaruh tidak langsung dinyatakan tidak signifikan.

ANALISIS PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berikut ini merupakan penyajian informasi terkait karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin yang disajikan pada Tabel 1:

Tabel 1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Pria	53	53%
Wanita	47	47%
Total	100	100%

Sumber: Hasil kuesioner yang diolah (2022)

Penyajian informasi terkait dengan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin pada Tabel 1 dapat diketahui bahwa jumlah responden yang berjenis kelamin Pria berjumlah 53 responden dengan presentase sebesar 53% dan jumlah responden yang berjenis kelamin Wanita berjumlah 47 responden dengan presentase sebesar 47%.

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berikut ini merupakan penyajian informasi terkait karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin yang disajikan pada Tabel 2:

Tabel 2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Presentase
< 25 Tahun	31	31%
25 – 35 Tahun	39	39%
> 35 Tahun	30	30%
Total	100	100%

Sumber: Hasil kuesioner yang diolah (2022)

Penyajian informasi terkait dengan karakteristik responden berdasarkan usia pada Tabel 2 dapat diketahui bahwa jumlah responden dengan usia kurang dari 25 tahun berjumlah 31 responden dengan presentase sebesar 31%, pada usia 25 – 35 tahun berjumlah 39 responden dengan presentase sebesar 39%, dan pada usia diatas 35 tahun berjumlah 30 responden dengan presentase sebesar 30%.

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Berikut ini merupakan penyajian informasi terkait karakteristik responden berdasarkan pendidikan yang disajikan pada Tabel 3:

Tabel 3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah	Presentase
Sekolah Menengah Pertama (SMP)	0	0%
Sekolah Menengah Atas (SMA)	84	84%
Diploma 3 (D3)	12	12%
Strata 1 (S1)	4	4%
Strata 2 (S2)	0	0
Total	100	100%

Sumber : Hasil kuesioner yang diolah (2022)

Penyajian informasi terkait dengan karakteristik responden berdasarkan usia pada Tabel 3 dapat diketahui bahwa jumlah responden dengan riwayat pendidikan Sekolah Menengah Pertama (SMP) berjumlah 0 responden dengan presentase sebesar 0%, pada riwayat pendidikan Sekolah Menengah Atas (SMA) berjumlah 84 responden dengan presentase sebesar 84%, pada riwayat pendidikan Diploma 3 (D3) berjumlah 12 responden dengan presentase sebesar 12%, pada riwayat pendidikan Strata 1 (S1) berjumlah 4 responden dengan presentase sebesar 4% dan pada riwayat pendidikan Strata 2 (S2) berjumlah 0 dengan presentase sebesar 0%.

Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Berikut ini merupakan penyajian informasi terkait karakteristik responden berdasarkan lama bekerja yang disajikan pada Tabel 4:

Tabel 4
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah	Presentase
< 3 Tahun	45	45%
3 – 5 Tahun	50	50%
> 5 Tahun	5	5%
Total	100	100%

Sumber : Hasil kuesioner yang diolah (2022)

Penyajian informasi terkait dengan karakteristik responden berdasarkan usia pada Tabel 4 dapat diketahui bahwa jumlah responden dengan rentang lama bekerja dibawah 3 tahun berjumlah 45 responden dengan presentase sebesar 45%, rentang lama bekerja 3 – 5 tahun berjumlah 50 responden dengan presentase sebesar 50% dan rentang lama bekerja diatas 5 tahun berjumlah 5 responden dengan presentase sebesar 5%.

Model Pengukuran (*Outer Model*)

Uji validitas konvergen (*convergent validity*) bertujuan untuk mengukur indikator pada setiap variabel dengan melihat nilai *outer loading*, apabila nilai *outer loading* > 0,5 maka dapat dinyatakan valid. Berikut ini merupakan hasil pengujian validitas konvergen (*convergent validity*) dengan menggunakan *software SmartPLS 3.0*:

Tabel 5
Hasil *Outer Loading*

Indikator	Sistem Informasi Akuntansi	Kinerja Karyawan	Tindakan Moral Hazard	Keterangan
SIA.1	0.807			Valid
SIA.2	0.865			Valid
SIA.3	0.777			Valid
SIA.4	0.787			Valid
SIA.5	0.753			Valid
SIA.6	0.765			Valid
KK.1		0.806		Valid
KK.2		0.754		Valid
KK.3		0.821		Valid
KK.4		0.851		Valid
TMH.1			0.723	Valid
TMH.2			0.826	Valid
TMH.3			0.851	Valid
TMH.4			0.792	Valid
TMH.5			0.820	Valid
TMH.6			0.767	Valid

Sumber: Hasil data primer yang diolah (2022)

Berdasarkan dari Tabel 5 pada setiap indikator variabel Sistem Informasi Akuntansi, Kinerja Karyawan, dan Tindakan Moral Hazard, secara keseluruhan mempunyai nilai *outer loading* > 0,5, sehingga indikator yang digunakan untuk mengukur variabel pada penelitian ini dinyatakan valid serta memenuhi kriteria validitas konvergen (*convergent validity*).

Uji Validitas Diskriminan

Uji validitas diskriminan (*discriminant validity*) bertujuan untuk mengukur indikator pada setiap variabel dengan melihat nilai *cross loading*, apabila nilai *cross loading* > 0,7 maka dapat dinyatakan valid. Berikut ini merupakan hasil pengujian validitas konvergen (*convergent validity*) dengan menggunakan *software SmartPLS 3.0*:

Tabel 6
Hasil Cross Loading

Indikator	Sistem Informasi Akuntansi	Kinerja Karyawan	Tindakan Moral Hazard	Keterangan
SIA.1	0.807			Valid
SIA.2	0.865			Valid
SIA.3	0.777			Valid
SIA.4	0.787			Valid
SIA.5	0.753			Valid
SIA.6	0.765			Valid
KK.1		0.806		Valid
KK.2		0.754		Valid
KK.3		0.821		Valid
KK.4		0.851		Valid
TMH.1			0.723	Valid
TMH.2			0.826	Valid
TMH.3			0.851	Valid
TMH.4			0.792	Valid
TMH.5			0.820	Valid
TMH.6			0.767	Valid

Sumber: Hasil data primer yang diolah (2022)

Berdasarkan dari Tabel 6 pada setiap indikator variabel Sistem Informasi Akuntansi, Kinerja Karyawan, dan Tindakan Moral Hazard, secara keseluruhan mempunyai nilai *cross loading* > 0,7, sehingga indikator yang digunakan untuk mengukur variabel pada penelitian ini dinyatakan valid serta memenuhi kriteria validitas diskriminan (*discriminant validity*).

Uji AVE (Average Variance Extracted)

Uji AVE (*Average Variance Extracted*) digunakan untuk mendukung hasil pengujian validitas diskriminan (*discriminant validity*) yang telah dilakukan sebelumnya, sehingga uji validitas diskriminan (*discriminant validity*) dapat dinyatakan valid apabila sudah melalui uji AVE (*Average Variance Extracted*). Variabel dapat dinyatakan valid apabila nilai AVE (*Average Variance Extracted*) sebesar > 0,5. Berikut ini merupakan hasil pengujian AVE (*Average Variance Extracted*) dengan menggunakan *software SmartPLS 3.0*:

Tabel 7
Hasil AVE (*Average Variance Extracted*)

Variabel	Average Variance Extracted	Keterangan
Sistem Informasi Akuntansi (SIA)	0.629	Valid
Kinerja Karyawan (KK)	0.654	Valid
Tindakan Moral Hazard (TMH)	0.636	Valid

Sumber: Hasil data primer yang diolah (2022)

Berdasarkan Tabel 7, pada setiap variabel Sistem Informasi Akuntansi, Kinerja Karyawan, dan Tindakan Moral Hazard secara keseluruhan mempunyai nilai AVE (*Average Variance Extracted*) > 0,5, maka dalam penelitian ini dapat dinyatakan valid dan memenuhi kriteria validitas diskriminan (*discriminant validity*) dan didukung oleh pengujian AVE (*Average Variance Extracted*).

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji suatu kuesioner, yang dimana kuesioner tersebut dapat dinyatakan handal (reliabel) apabila jawaban dari para responden terkait dengan kuesioner tersebut konsisten dari satu pernyataan ke pernyataan lainnya. Dalam pengujian reliabilitas, pernyataan di kuesioner dinyatakan reliabel apabila nilai *cronbach alpha* > 0,70. Berikut ini merupakan hasil pengujian reliabilitas dengan menggunakan *software SmartPLS 3.0*:

Tabel 8
Hasil Cronbach Alpha

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Sistem Informasi Akuntansi (SIA)	0.885	Reliabel
Kinerja Karyawan (KK)	0.829	Reliabel
Tindakan Moral Hazard (TMH)	0.886	Reliabel

Sumber: Hasil data primer yang diolah (2022)

Berdasarkan dari Tabel 8 pada setiap variabel Sistem Informasi Akuntansi, Kinerja Karyawan, dan Tindakan Moral Hazard, secara keseluruhan mempunyai nilai *cronbach alpha* > 0,70, sehingga variabel yang digunakan dalam penelitian ini dapat memenuhi kriteria *cronbach alpha* dan dapat dinyatakan reliabel.

Model Struktural (*Inner Model*)

Pengujian model struktural (*inner model*) merupakan mekanisme analisis menggunakan *Partial Least Square* (PLS) melalui *R-Square*, dimana *R-Square* merupakan instrumen untuk memberikan segala informasi terkait seberapa kuat pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen melalui penilaian besar atau tidaknya pengaruh dari variabel tersebut. Berikut ini merupakan hasil pengujian *R-Square* menggunakan *software SmartPLS 3.0*:

Tabel 9
Hasil R-Square

Variabel	R-Square
Sistem Informasi Akuntansi (SIA)	
Kinerja Karyawan (KK)	0.188
Tindakan Moral Hazard (TMH)	0.072

Sumber: Hasil data primer yang diolah (2022)

Berdasarkan dari Tabel 9 hasil nilai *R-Square* yang diketahui pada variabel Sistem Informasi Akuntansi mempengaruhi variabel Kinerja Karyawan sebesar 0,188 sedangkan nilai *R-Square* yang diketahui pada variabel Sistem Informasi Akuntansi dan Kinerja Karyawan mempengaruhi variabel Tindakan Moral Hazard sebesar 0,072.

Uji Hipotesis (Uji t)

Uji hipotesis digunakan untuk mengetahui pengaruh atau tidak berpengaruh keseluruhan variabel dengan melihat uji langsung dan uji tidak langsung. Uji hipotesis dilakukan dengan melihat tingkat signifikansi atau nilai *p-value* < 0,05. Berikut ini merupakan hasil dari pengujian hipotesis menggunakan *software SmartPLS 3.0*:

Tabel 10
Hasil Uji Hipotesis

No	Pengaruh Variabel	P-Value	Keterangan
1.	Sistem Informasi Akuntansi (SIA) → Tindakan Moral Hazard (TMH)	0.777	Tidak Berpengaruh
2.	Sistem Informasi Akuntansi (SIA) → Kinerja Karyawan (KK)	0.000	Berpengaruh
3.	Kinerja Karyawan (KK) → Tindakan Moral Hazard (TMH)	0.013	Berpengaruh
4.	Sistem Informasi Akuntansi (SIA) → Kinerja Karyawan (KK) → Tindakan Moral Hazard (TMH)	0.036	Berpengaruh

Sumber: Hasil data primer yang diolah (2022)

Berdasarkan dari Tabel 10, pada pengujian hipotesis yang telah dilakukan pengujian menggunakan *software SmartPLS 3.0*, sebagai berikut : (1) Sistem Informasi Akuntansi tidak berpengaruh langsung terhadap Tindakan Moral Hazard, dikarenakan mempunyai nilai *p-*

value 0,777 yang artinya nilai *p-value* tersebut memiliki nilai $> 0,05$. (2) Sistem Informasi Akuntansi berpengaruh langsung terhadap Kinerja Karyawan, dikarenakan mempunyai nilai *p-value* 0,000 yang artinya nilai *p-value* tersebut memiliki nilai $< 0,05$. (3) Kinerja Karyawan berpengaruh langsung terhadap Tindakan Moral Hazard, dikarenakan mempunyai nilai *p-value* 0,013 yang artinya nilai *p-value* tersebut memiliki nilai $< 0,05$. (4) Sistem Informasi Akuntansi berpengaruh tidak langsung terhadap Tindakan Moral Hazard melalui Kinerja Karyawan, dikarenakan mempunyai nilai *p-value* 0,036 yang artinya nilai *p-value* tersebut memiliki nilai $< 0,05$.

Pembahasan

Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Tindakan Moral Hazard

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan oleh peneliti menyatakan bahwa Sistem Informasi Akuntansi tidak berpengaruh langsung terhadap Tindakan Moral Hazard. Karena semakin efisien atau tidak pada Sistem Informasi Akuntansi tidak dapat mempengaruhi Tindakan Moral Hazard yang terjadi pada perusahaan. Penyebab dari meningkatnya suatu Tindakan Moral Hazard bukan dipengaruhi oleh Sistem Informasi Akuntansi, melainkan banyak faktor lain yang menyebabkan karyawan dapat melakukan Tindakan Moral Hazard.

Penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan setuju dengan adanya perubahan yang terjadi pada Sistem Informasi Akuntansi dan adanya tekanan pada Tindakan Moral Hazard. Namun, hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa Sistem Informasi Akuntansi tidak dapat mempengaruhi menurunnya tekanan pada karyawan untuk dituntut selalu sempurna dalam menyelesaikan pekerjaan.

Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan oleh peneliti menyatakan bahwa Sistem Informasi Akuntansi berpengaruh langsung terhadap Kinerja Karyawan. Karena ketika Sistem Informasi Akuntansi pada perusahaan tersebut efisien, maka akan menyebabkan semakin meningkatnya Kinerja Karyawan.

Penelitian ini menunjukkan bahwasannya apabila terjadi perubahan pada Sistem Informasi Akuntansi yang menjadi semakin efisien, maka karyawan mampu mengerjakan pekerjaannya dengan tepat waktu.

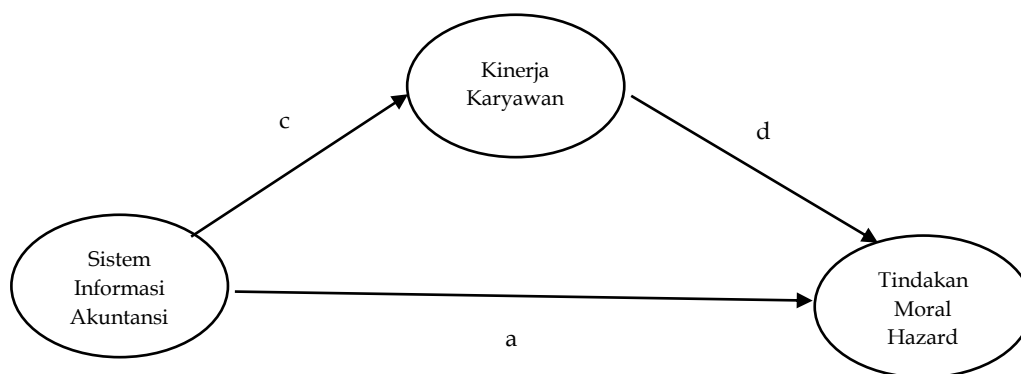
Pengaruh Kinerja Karyawan Terhadap Tindakan Moral Hazard

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan oleh peneliti menyatakan bahwa Kinerja Karyawan berpengaruh langsung terhadap Tindakan Modal Hazard. Semakin meningkatnya intensitas Kinerja Karyawan saat melakukan pekerjaan menyebabkan karyawan merasa semakin tertekan sehingga karyawan memiliki potensi untuk melakukan Tindakan Moral Hazard.

Penelitian ini menunjukkan bahwasannya apabila karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu maka tekanan yang ada pada karyawan akan semakin meningkat karena karyawan dituntut untuk selalu sempurna dalam melakukan pekerjaan dan karyawan dapat berpotensi untuk melakukan Tindakan Moral Hazard.

Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Tindakan Moral Hazard Melalui Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan oleh peneliti menyatakan bahwa Kinerja Karyawan mampu memediasi pengaruh Sistem Informasi Akuntansi terhadap Tindakan Moral Hazard. Untuk mengetahui pengaruh variabel mediasi dapat dinyatakan mampu memediasi variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilihat dan dijelaskan pada gambar berikut:



Gambar 2
Variabel Mediasi

Berdasarkan pada hasil uji hipotesis (c) yaitu Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Karyawan berpengaruh langsung dan uji hipotesis (d) yaitu Kinerja Karyawan terhadap Tindakan Moral Hazard berpengaruh langsung, serta pada uji hipotesis (a) yaitu Sistem Informasi Akuntansi terhadap Tindakan Moral Hazard tidak berpengaruh langsung. Hasil analisis ini selaras dengan analisis variabel mediasi yang dilakukan oleh Solimun (2011) yang menyatakan bahwasannya jika hasil uji hipotesis (c) dan (d) berpengaruh langsung, namun pada uji hipotesis (a) tidak berpengaruh langsung, maka variabel Kinerja Karyawan dapat dikatakan sebagai variabel mediasi sempurna (*Complete mediation*).

Penelitian ini menunjukkan bahwasannya apabila Kinerja Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu maka mampu mendukung karyawan untuk dapat beradaptasi dengan cepat ketika terjadi perubahan pada Sistem Informasi Akuntansi yang menjadi semakin efisien, namun Sistem Informasi Akuntansi tidak berpengaruh pada menurunnya tekanan yang terjadi pada karyawan untuk dituntut selalu sempurna dalam menyelesaikan pekerjaan, sehingga Sistem Informasi Akuntansi tidak dapat mempengaruhi untuk terjadinya Tindakan Moral Hazard pada karyawan perusahaan.

SIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data melalui *Partial Least Square* (PLS) dengan menggunakan *software SmartPLS 3.0* maka mendapatkan kesimpulan sebagai berikut: (1) Sistem Informasi Akuntansi tidak berpengaruh langsung terhadap Tindakan Moral Hazard pada PT. Ultra Prima Abadi kota Jombang. (2) Sistem Informasi Akuntansi berpengaruh langsung terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Ultra Prima Abadi kota Jombang. (3) Kinerja Karyawan berpengaruh langsung terhadap Tindakan Moral Hazard pada PT. Ultra Prima Abadi kota Jombang. (4) Kinerja Karyawan mampu memediasi pengaruh Sistem Informasi Akuntansi terhadap Tindakan Moral Hazard pada PT. Ultra Prima Abadi kota Jombang.

Keterbatasan

Penelitian ini juga mempunyai beberapaketerbatasan, sehingga nantinya dapat menjadikan referensi pada penelitian selanjutnya. Beberapa keterbatasan penelitian ini yaitu sebagai berikut: (1) Penelitian ini adalah penelitian baru, sehingga peneliti tidak cukup banyak menemukan teori-teori dan penelitian terdahulu yang mendukung penelitian yang sedang saya lakukan. (2) Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data dengan melalui penyebaran kuesioner pada responden, dimana dalam penerapandilapangan memungkinkan responden mengisi kuesioner tersebut dengan keadaan yang tidak sesuai dengan kejadian yang terjadi dilapangan, sehingga dapat menyebabkan jawaban kuesioner dari responden yang diterima oleh peneliti kurang optimal. (3) Penelitian ini hanya menggunakan 1 variabel

independen yaitu Sistem Informasi Akuntansi, 1 variabel *intervening* yaitu Kinerja Karyawan dan 1 variabel dependen yaitu Tindakan Moral Hazard. Keseluruhan variabel tersebut yang digunakan dalam penelitian ini belum cukup untuk menjelaskan lebih jauh terkait faktor-faktor yang mempengaruhi Tindakan Moral Hazard.

Saran

Berdasarkan penjelasan dari kesimpulan sebelumnya, maka peneliti dapat memberikan saran yang harapannya dapat bermanfaat untuk penelitian selanjutnya, yaitu: (1) Bagi penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan teori-teori pendukung pada penelitian yang akan dilakukan selanjutnya. Sehingga pada penelitian selanjutnya dapat memberikan hasil yang lebih optimal dan akurat terkait permasalahan-permasalahan yang terjadi sesuai keadaan dilapangan. (2) Bagi penelitian selanjutnya diharapkan menambah variabel lain yang diharapkan dapat mendukung penelitian yang akan dilakukan selanjutnya. (3) Bagi penelitian selanjutnya diharapkan menggunakan metode lain selain metode kuesioner, contohnya antara lain yaitu dengan menggunakan teknik pengumpulan data berupa wawancara. Sehingga hasil yang diharapkan pada penelitian selanjutnya dapat lebih maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardana, Cenik dan Hendro Lukman. 2016. *Sistem Informasi Akuntansi*. Mitra Wacana Media. Jakarta.
- Arens, A. A., R. J. Elder, dan B. Mark. 2010. *Auditing and Assurance Service: an Integrate Approach*. 13th Edition. Pearson Education. Upper Saddle River, New Jersey.
- Ghozali, I. 2014. *Structural Equation Modeling, Metode Alternative dengan Partial Least Square (PLS) edisi 4*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Ikatan Akuntan Indonesia. 2001. *Pernyataan Standar Auditing (PSA) No. 70 Standar Akuntansi (SA) Seksi 316*. <https://alengwee.files.wordpress.com/2011/10/sa-seksi316.pdf>. Diakses pada 29 November 2021.
- Jogiyanto, H.M. 2011. *Metodologi Penelitian Bisnis*. BPFE. Yogyakarta.
- Krismiaji. 2015. *Sistem Informasi Akuntansi*. Edisi Empat. UPP STIM YKPN. Yogyakarta.
- Mahsun, M. 2009. *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. (Edisi 1). BPFE. Yogyakarta.
- Marshall, B Romney dan Paul John Stienbarr, 2009, *Accounting Information System*, 11ed, Perason Education- Prentice Hall. Upper Sadle River. New Jersey.
- Mulyadi. 2001. *Akuntansi Manajemen: Konsep, Manfaat dan Rekayasa*. (Edisi 3). Salemba Empat. Jakarta.
- _____. 2001. *Sistem perencanaan dan Pengendalian Manajemen. Pelipat Ganda Kinerja Perusahaan*. Salemba Empat. Jakarta.
- _____. 2008. *Sistem Informasi Akuntansi*. Salemba Empat. Jakarta.
- Rizaldi, F. 2015. Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan CV Teguh Karya Utama Surabaya. *Jurnal Ilmu & Riset Akuntansi*.4 (10).
- Setiawati, L. P., dan Sari, M. M. R. 2016. Profesionalisme, Komitmen Organisasi, Intensitas Moral Dan Tindakan Akuntan Melakukan Whistleblowing. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 17(1), 257- 282.
- Sugiono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Cetakan Ke23. ALFABETA, CV. Bandung.
- _____. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta, CV. Bandung.
- Solimun. 2011. Analisis Variabel Moderasi Dan Mediasi. https://www.academia.edu/8314503/Solimun_Program_Studi_Statistika_FMIPA_UB_31_V_ANALISIS_VARIABEL_MODERASI_DAN_MEDIASI. Diakses pada 1 Februari 2022.

- Susanto, Tri. 2010. *Moral Hazard*, from <http://aguzato.blogspot.com/2010/03/penggunaan-istilah-moral-hazard-pada.html> Diakses pada 28 November 2021.
- Sutarto. 2000. *Dasar-Dasar Organisasi*. Gadjah Mada University Press. Yogyakarta.
- Tunggal, A. W. 2013. *Dasar-dasar fraud auditing*. Harvarindo. Jakarta.
- Veithzal, Rivai, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. PT.Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Zamzami, Faiz. 2016. *Sistem Informasi Akuntansi*. Gadjah Mada University Press. Yogyakarta.