

Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan pada Toko Butik di Makassar

Zulkifli^{✉1}, Zulkifli Putra Pratama²

Program Studi Akuntansi Universitas Fajar

Abstrak

Artikel yang berjudul "Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan pada Toko Butik di Makassar" penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh informasi sistem akuntansi, reward dan punishment terhadap kinerja karyawan. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner online dan diolah menggunakan SPSS Versi 23. Analisis menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menyatakan bahwa pada variabel sistem informasi akuntansi memiliki nilai thitung sebesar 0,399 dengan signifikansi sebesar 0,860, nilai tersebut lebih besar dari 5% ($0,693 > 0,05$). Maka disimpulkan Hipotesis 1 ditolak karena hasil menunjukkan uji hipotesis penelitian ini tidak berpengaruh secara parsial dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Variable reward memiliki nilai thitung sebesar 1,259 dengan signifikan sebesar 0,218 nilai tersebut lebih besar dari 5% ($0,218 > 0,05$). Maka disimpulkan hipotesis 2 ditolak karena hasil menunjukkan uji hipotesis penelitian ini tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Pada variabel ini memiliki nilai thitung sebesar 3,993 dengan signifikan sebesar 0,000 nilai tersebut lebih besar dari 5% ($0,000 < 0,05$). Maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 3 diterima karena hasil menunjukkan uji hipotesis ini secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: *Sistem Informasi Akuntansi, Reward, Punishment dan Kinerja Karyawan*

Abstract

Article entitled "The Effect of Accounting Information Systems, Rewards and Punishment on Employee Performance at Boutique Stores in Makassar". This study uses quantitative research methods that aim to determine the effect of accounting information systems, rewards and punishments on employee performance. Data collection techniques using online questionnaires and processed using SPSS version 23. Analysis using multiple linear regression. The results of the study state that the accounting information system variable has a tcount of 0.399 with a significance of 0.860, this value is greater than 5% ($0.693 > 0.05$). So it is concluded that Hypothesis 1 is rejected because the results show that this research hypothesis test has no partial and insignificant effect on employee performance. Variable reward has a tcount of 1.259 with a significant value of 0.218, this value is greater than 5% ($0.218 > 0.05$). So it is concluded that hypothesis 2 is rejected because the results show that this research hypothesis test has no partial effect on employee performance. This variable has a tcount of 3.993 with a significant value of 0.000, this value is greater than 5% ($0.000 < 0.05$). So it can be concluded that Hypothesis 3 is accepted because the results show that this hypothesis test partially has a positive and significant effect on employee performance.

Keywords: *Accounting Information System, Reward, Punishment and Employee Performance.*

Copyright (c) 2022 Zulkifli

✉ Corresponding author :

Email Address : zulkifli@unifa.ac.id

PENDAHULUAN

Dalam masa pembangunan ekonomi yang stabil di era globalisasi mendukung pelaksanaan pembangunan untuk meningkatkan pertumbuhan teknologi, dan akan selalu beroperasi secara struktural dan berkembang pesat. Kemajuan teknologi akan berdampak positif terhadap perubahan kehidupan masyarakat. Alat yang sama tidak berbeda dengan komputer diyakini akan menyamakan beberapa sdm sesuai dengan pekerjaan yang bisa mengubah pekerjaan jadi lebih baik. Oleh karena itu, pertumbuhan teknologi yang dilakukan begitu pesat dan menuntun lahirnya sia, namun berdampak signifikan terhadap sistem informasi akuntansi pada organisasi komersial. pengaruh. Seperti mertinya tidak kita ketahui bahwa teknologi sistem informasi akuntansi merupakan syarat mutlak untuk menunjukkan kinerja fisik perusahaan tersebut. Dengan berkembangnya penggunaan teknologi informasi akuntansi dapat membantu entitas membuat informasi yang bisa digunakan dan positif terhadap pengambilan keputusan. Zaman terus berubah, begitupun dengan teknologi akan semakin canggih, dan manusia dituntut untuk mempelajari teknologi tersebut. Teknologi akan membuat suatu perkembangan yang dimana akan sangat membantu manusia (Rizaldi, Bambang. 2015).

Sistem Informasi Akuntansi

Yang dimana Romney dan Steinbart (2011) dalam bukunya “Sistem Informasi Akuntansi”, sistem merupakan komponen yang saling berhubungan untuk mencapai sebuah tujuan. Biasanya dibagi menjadi beberapa unsur yang mempunyai dan mengoprasikan fungsi yang berguna untuk mendukung sistem utama. Sistem informasi akuntansi terdiri dari lima komponen (Romney & Steinbart, 2011), yaitu: yaitu:

1. Beberapa orang yang menjalankan dan melakukan fungsi tersebut.
2. Sistem manual dan otomatis dapat terlibat untuk pengumpulan, pemrosesan dan penyimpanan data pada kegiatan organisasi.
3. Perusahaan yang mengenai data.
4. Data perusahaan dikelola dengan software.
5. Berbagai macam alat untuk pendukung komunikasi jaringan.

Reward (Penghargaan)

Reward atau remunerasi yang diberikan kepada individu atau kelompok atas perilaku baik, pencapaian atau pencapaian, kontribusi atau keberhasilan penyelesaian tugas yang diberikan sesuai dengan tujuan yang ditetapkan oleh individu tersebut. Kata remunerasi berasal dari bahasa Inggris yang artinya gift, reward atau reward.

Yang dikatakan Fahmi (2016), “remunerasi atau yang biasa kita sebut reward adalah bentuk remunerasi yang diberikan atas pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan, termasuk dalam bentuk finansial dan non finansial”. dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah kompensasi yang diberikan atau kompensasi yang diterima pegawai dalam aspek finansial dan non finansial.

Menurut Fahmi (2016), reward atau reward yang diberikan kepada karyawan biasanya dibagi menjadi tiga pilihan yaitu:

1. Remunerasi tunai langsung diterima karyawan, seperti gaji, bonus, lembur dan uang tunai lainnya, yang biasanya dapat ditransfer ke rekening karyawan atau langsung ke keuangan, sebagaimana mestinya sop.
2. Remunerasi berupa tunjangan ekonomi, asuransi kesehatan, biaya persalinan, uang cuti, jaminan asuransi, biaya perawatan rumah, isi ulang telepon, dll.
3. Reward dalam bentuk non financial Reward dalam bentuk non financial ibarat kenyamanan bekerja di lingkungan kantor yang sesuai dengan ekspektasi karyawan. Misalnya komputer lengkap, akses internet cepat, AC, meja kerja bagus, toilet bersih, lampu terang, dll.

Punishment

Menurut Fahmi (2016), "Hukuman adalah hukuman yang diterima beberapa karyawan yang tidak melakukan atau melaksanakan pekerjaan sesuai dengan yang diperintahkan". dapat disimpulkan bahwa hukuman tersebut merupakan akibat dari sanksi yang disengaja atau tidak disengaja oleh karyawan.

Bentuk-bentuk Punishment menurut Fahmi (2016) jenis hukumannya adalah sebagai berikut:

1. Hukuman ringan, peringatan lisan, peringatan tertulis dan pernyataan tertulis yang tidak memuaskan kepada karyawan terkait yang melanggar peraturan.
2. Hukuman yang tepat, dengan menunda kenaikan gaji karyawan lain yang direncanakan sebelumnya, pengurangan gaji sesuai peraturan perusahaan dan kegiatan ilegal, serta penundaan promosi.
3. Denda berat dikenakan dengan penurunan pangkat atau demosi, pemecatan, pemecatan atas permintaan karyawan terkait, dan pemberhentian karyawan perusahaan (pemecatan).

Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil seseorang melaksanakan tugas dalam kurun waktu tertentu, seperti standar kerja yang telah ditetapkan dan disepakati bersama, sasaran atau standar sasaran (Rivai, Ahmad, Basri 2005: 97). Kinerja karyawan bukan hanya informasi untuk promosi perusahaan atau penentuan gaji. Namun, dapat dihindari bagaimana perusahaan memotivasi karyawan dan mengembangkan rencana untuk mengatasi penurunan kinerja.

Berdasarkan pemahaman ahli yang mengemukakan pendapatnya kinerja pegawai adalah proses pencapaian tujuan yang diharapkan melalui penggunaan kemampuan berpikir dan kemampuan teknis, serta merupakan perwujudan fungsi dan pekerjaan pegawai dalam kurun waktu tertentu.

Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja

Menurut Mathis dan Jackson (dalam Widodo, 2015: 133) mereka percaya bahwa ada dua faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu:

1. Bisa tidaknya
Manusia pada dasarnya memiliki dua macam kemampuan, yaitu kemampuan potensial dan kemampuan sebenarnya. Kemampuan realistik merupakan gabungan antara pengetahuan (knowledge) dan skill (keterampilan). Dalam dunia kerja, untuk mencapai kinerja yang baik, karyawan, karyawan atau pekerja harus memiliki kemampuan yang sesuai dengan pekerjaannya.
2. Masukan
Setiap karyawan atau setiap karyawan termotivasi untuk mencapai tujuan. Motivasi merupakan suatu kondisi bagi karyawan yang menjadi sasaran untuk mencapai tujuan kerjanya.

Faktor penting dalam perkembangan perusahaan adalah bagaimana perusahaan secara efektif mengelola keuangannya. Tentunya jika keuangan perusahaan dapat dikelola dengan baik, maka dibutuhkan juga tenaga keuangan dan akuntansi yang berkualitas. Jadi sistem informasi akuntansi maka kinerja pegawai dapat ditingkatkan. Karena jika suatu pekerjaan terintegrasi dengan sistem tentu bisa meningkatkan efisiensi kerja karyawan, dan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan lebih cepat.

Bagaimana suatu kinerja sangat berpengaruh di sebuah organisasi, jadi entitas bisa saja dipengaruhi dari kinerja karyawan, dan kita dapat melihatnya nanti dalam pekerjaan yang didapat individu. Kita bisa melihat dari prestasi pribadi yang diraih dari segi pengalaman dan kemampuan yang bisa kita lakukan dengan baik di masa depan. (Rizaldi, Bambang 2015: 2-3). Berdasarkan uraian di atas, peningkatan kinerja karyawan merupakan kunci keberhasilan perusahaan. Perubahan paradigma perusahaan saat ini secara signifikan dipengaruhi oleh perubahan teknologi pada reformasi paradigma, termasuk perusahaan penjualan, perubahan paradigma perusahaan penjualan, dari penggunaan pencatatan manual menjadi pencatatan berbasis komputer, seperti penggunaan berbagai aplikasi yang mendukung perusahaan dalam mengelola bisnisnya.

Dengan masuknya teknologi ekonomi dunia yang dikemukakan oleh Toffler (1980), teknologi membagi pertumbuhan ekonomi menjadi beberapa jenis. Sebagaimana yang dilakukan Kementerian Perindustrian Republik Indonesia, permulaan pembangunan suatu ekonomi berbagai model, yaitu ekonomi pertanian, ekonomi industri, dsb. Namun seiring perkembangan zaman, tercipta model fluktuasi ekonomi yang didasarkan pada ide-ide inovatif. Perilaku yang membuat usaha bisa menyadari bahwa tentang pentingnya penerapan tersebut dalam beberapa kegiatan usahanya. Kita bisa lihat dari beberapa manfaat yang dimana positif, maka penerapannya juga mulai dapat dilakukan dengan cara harapan menunjang operasional usaha dan mendorong perilaku usaha bisa semaksimal mungkin untuk aktivitas operasionalnya. Hal yang dimana membuat untuk dibuktikan adalah apakah dengan beberapa penerapan sistem informasi akuntansi bisa berpengaruh positif atau tidak terhadap kinerja karyawan? Berdasarkan uraian tersebut, penulis tertarik pada judul "Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Reward, dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan Toko Butik di Makassar".

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, dan desain penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk menentukan masing-masing variabel yang satu atau lebih variabel bersifat independen, dan tidak menjalin hubungan atau perbandingan dengan variabel lain. Penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif karena penulis ingin memahami tanggapan responden. Sistem informasi akuntansi, dampak reward dan hukuman terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan empat variabel yaitu sistem informasi akuntansi, reward and punishments yakni variabel independen, dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Dalam proses penelitian deskriptif dengan menggunakan metode penelitian survei, kuesioner digunakan untuk mengumpulkan informasi dari responden. Riset survei adalah studi yang mengumpulkan informasi dengan merangkum pertanyaan yang diajukan oleh responden. Penelitian survei bertujuan nantinya agar mengumpulkan informasi dengan menyusun daftar pertanyaan yang diajukan oleh responden.

Objek penelitian ini adalah semua karyawan yang menggunakan aplikasi sistem informasi akuntansi di butik yang ada di Makassar. (Sugiyono, 2014: 82) teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah purposive sampling, yang itu teknik pengambilan sampel dengan pertimbangan tertentu. Dengan cara ini diperoleh sampel sebanyak 34 responden. Standar mengambil sampel dalam penelitian ini adalah kasir dengan menggunakan sistem informasi akuntansi.

Alat yang mengenai penelitian ini merupakan alat yang digunakan untuk mengumpulkan informasi kuantitatif tentang variabel yang diteliti. Alat yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan angket atau angket yang disusun sesuai dengan indikator variabel penelitian yang isinya pertanyaan yang akan dijawab oleh responden. Kuesioner digunakan untuk mengukur variabel sistem informasi akuntansi (x1), reward (x2) dan hukuman (x3) terhadap kinerja karyawan (Y). Untuk mengukur pendapat narasumber, digunakan skala 5 likert, dan skor diberikan pada jawaban kuesioner yang diisi oleh narasumber, dan disediakan rincian sebagai berikut.:

Nilai Skor Pertanyaan

Pernyataan	Jawaban	Poin
Positif	Sangat Setuju (SS)	5
	Setuju (S)	4
	Netral (N)	3
	Tidak Setuju (TS)	2
	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Data Primer yang diolah (2020)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini penulis mengambil tempat di beberapa toko butik yang bertempat di kota Makassar, dimana penulis mengambil 6 toko butik di kota Makassar diantaranya adalah Quesland, MissiSipi, Files, This is April, Hava, Gaudi. Masing-masing toko ini memiliki cabang di Makassar jl. Pusat Perbelanjaan Nipah dan Pusat Perbelanjaan Ratu Indah. Urip Sumoharjo (Pusat Perbelanjaan Nipah), jl. Ralulangi Makassar (Shopping Mall Ratu Indah) dan Jl. Boulevard (Mall Panakkukang). Data ini bersumber dari beberapa gelombang pertama berupa pertanyaan yang diperlihatkan kepada karyawan/karyawati yang merupakan kasir atau manajer toko dan karyawan yang bertanggung jawab untuk membantu pekerjaan sehari-hari butik di Makassar. Para karyawan tersebut sudah memiliki sistem untuk mengolah data transaksi. Jumlah kuesioner yang dibagikan adalah 45 kuesioner. 35 kuesioner dikembalikan, tetapi satu kuesioner tidak dapat digunakan dan dianggap tidak valid karena tidak memenuhi persyaratan pengambilan sampel. Lebih jelasnya ada pada table di bawah ini:

Responden	Kuesioner Disebar	Kuesioner Kembali	Presentase	Kuesioner Gugur	Kuesioner Diolah
<i>Quesland</i>	6	6	100%	0	6
<i>MissiSipi</i>	6	4	100%	0	4

<i>Files</i>	6	4	100%	0	4
<i>This is April</i>	6	4	83%	1	3
<i>Hava</i>	9	7	78%	0	7
<i>Gaudi</i>	12	10	83%	0	10
TOTAL	45	35		1	34

Sumber: Diolah Peneliti 2020

Hasil pengujian Analisis Linier Berganda

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	10.081	2.800		3.601	.001		
	Sistem Informasi Akuntansi	.072	.180	.066	.399	.693	.437	2.288
	<i>Reward</i>	.336	.267	.293	1.259	.218	.225	4.450
	<i>Punishment</i>	.718	.180	.621	3.993	.000	.503	1.988

Dependen variable : Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer yang diolah 2020

Pengaruh SIA terhadap Kinerja Karyawan

Sistem informasi akuntansi yang menggunakan teori TAM (Technical Acceptance Model) berfokus pada dugaan kegunaan dan kemudahan penggunaan berkaitan dengan sikap prediksi pengguna sistem informasi akuntansi. Jadi, penggunaan TAM (Technical Acceptance Model) akan dapat menjelaskan mengapa sistem informasi akuntansi ditunjukkan perusahaan dapat atau tidak dapat mengambil keputusan. Penggunaan model ini akan mempengaruhi penggunaan sistem informasi akuntansi oleh karyawan.

Simpulan penelitian ini secara empiris bisa memperlihatkan jika narasumber tidak memahami cara penggunaan sistem informasi akuntansi butik yang ada di Makassar serta kinerja tidak meningkat. Karena karyawan masih belum sepenuhnya memahami penggunaan sia, dan entitas belum mempunyai program kerja untuk pelatihan sistem informasi akuntansi yang dilakukan oleh beberapa butik di Makassar.

Pengaruh Reward Terhadap Kinerja Karyawan.

Teori reward merupakan bagian dari HRM, dan berperan penting dalam mencapai SDM yang diinginkan perusahaan. Meyakini bahwa reward adalah rangkaian proses yang menghasilkan, membimbing dan memelihara perilaku untuk mencapai tujuan. Berlawanan dengan Stefan Ivanko, reward diartikan sebagai hasrat dan energi seseorang yang ditujukan untuk mencapai tujuan (Hamali, 2016: 131). Sedangkan menurut T. Hani Handoko (2014: 161) dari Hartatik, reward merupakan kondisi manusia yang mendorong keinginan individu untuk melakukan aktivitas tertentu guna mencapai tujuan.

Reward dirancang untuk menarik orang yang mampu untuk bergabung dengan organisasi, membuat karyawan tetap bekerja, dan memotivasi karyawan untuk mencapai kinerja tinggi. Teori motivasi cocok untuk karyawan yang ingin mendapatkan hadiah atau manfaat dari perusahaan, yaitu karyawan yang bekerja dengan baik, berprestasi dalam menyelesaikan pekerjaan dan bertanggungjawab atas pekerjaannya.

Dari penjelasan tersebut, reward memiliki hubungan dengan kinerja karyawan, hal ini semakin diperkuat oleh beberapa penelitian terdahulu, yang dilakukan oleh Sandy dan Faozen (2017) menyatakan bahwa reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pemberian reward terhadap karyawan yang memiliki prestasi akan terus meningkatkan prestasi yang baik sehingga kinerjanya akan semakin meningkat. Sama halnya dengan penelitian Hakim dan Qamar (2018) reward berpengaruh signifikan terhadap driver go-jek.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa uji hipotesis dalam penelitian ini adalah reward tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Alasan mengapa reward tidak berpengaruh pada kinerja karyawan adalah karena persyaratan untuk mendapatkan reward membutuhkan waktu lama dan tidak dapat diberikan reward sepenuhnya.

Pengaruh Punishment Terhadap Kinerja Karyawan.

Teori yang dimukakan merupakan karyawan yang berperilaku dan mampu bekerja dengan adanya dorongan untuk bisa memenuhi beberapa kebutuhan, yakni:

- 1) Kebutuhan fisik, yang dimana sudah kebutuhan untuk mempertahankan hidup.
- 2) Kebutuhan keselamatan dan keamanan yang dimana didlamnya terdapat rasa terlindungi resiko dari kejahatan kurang.
- 3) Kebutuhan sosial, yang dimana alat untuk menghubungkan sesama manusia yang ada di lingkup masing- masing.
- 4) Kebutuhan akan reward, kebutuhan akan reward terhadap dirinya dari orang lain, baik berupa fisik maupun non fisik.
- 5) Percaya diri, yang dimana kebutuhan ini sangat mamapu untuk bagaimana kedepannya sebagai alat untuk bisa mengubah kita menjadi orang yang bertanggung jawab.

Dari penjelasan diatas peneliti menyimpulkan bahwa dimana teori Hierarki Kebutuhan sangat cocok bagi Punishment yang dimana karyawan diharuskan bekerja karena adanya dorongan, baik itu dorongan sendiri, atasan maupun dari dorongan orang lain. Punishment adalah suatu perbuatan yang kurang menyenangkan, yang berupa punishment atau sanksi yang diberikan kepada karyawan secara sadar ketika terjadi pelanggaran agar tidak mengulangi lagi. Penerapan punishment yang salah dapat menimbulkan efek yang negatif, begitu pula sebaliknya penerapan system punishment yang baik dan benar akan menimbulkan efek yang positif. Penerapan

punishment yang baik dan benar akan mendidik, memotivasi dan mendisiplinkan pekerja untuk dapat meningkatkan kinerjanya. Jika reward dalam bentuk positif, maka punishment merupakan bentuk negatif, namun jika reward diberikan dengan tepat dan bijaksana dapat menjadi alat untuk memacu karyawan dalam meningkatkan kinerja. Tujuan dari metode ini adalah untuk membuat seseorang tidak puas, jangan sampai mereka membuat kerusakan. Oleh karena itu, punishment adalah untuk peningkatan dan pendidikan yang lebih baik, jika reward adalah bentuk positif, maka punishment adalah bentuk yang negatif, tetapi jika diberikan reward yang tepat dan bijak dapat menjadi alat untuk memotivasi karyawan agar meningkatkan kinerjanya. Tujuan dari metode ini adalah untuk membuat seseorang tidak puas, jangan sampai mereka membuat kerusakan. Oleh karena itu hukuman yang dilakukan adalah meningkatkan pendidikan ke arah yang lebih baik

Sama halnya dengan penelitian Hakim dan Qamar (2018) punishment berpengaruh signifikan terhadap kinerja driver go-jek. Jadi hasil penelitian ini menunjukkan punishment berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Alasan punishment berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan adalah karyawan takut untuk membuat kesalahan yang mengakibatkan gaji akan dikurangi dan jenjang karir karyawan akan berakibat tidak baik.

SIMPULAN

Pengujian hipotesis dampak sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan tidak memiliki pengaruh parsial terhadap kinerja karyawan, dan dampak tersebut dapat diabaikan karena narasumber tidak memahami cara menggunakan sistem informasi akuntansi di setiap butik di Makassar. Dengan cara ini, kinerja karyawan tidak akan meningkat. Karena karyawan masih belum sepenuhnya memahami penggunaan sistem informasi akuntansi, dan perusahaan belum memiliki program pelatihan dan pendidikan sistem informasi akuntansi yang dilaksanakan oleh beberapa toko Buti di Makassar. Pengujian hipotesis bagian reward terhadap kinerja karyawan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan dampaknya tidak signifikan, karena membutuhkan waktu lebih lama untuk mendapatkan reward dan proses perolehan reward tidak dapat diselesaikan. Pengujian hipotesis bagian dampak punishment terhadap kinerja karyawan berdampak positif terhadap kinerja karyawan, karena karyawan takut melakukan kesalahan yang akan mengakibatkan penurunan upah, dan jalur karir karyawan akan berdampak buruk.

Referensi :

- Bodnar, George H. dan Hopwood, William S. 2010. *Accounting Information System*. Yogyakarta: ANDI.
- Dessler, Gary. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi kesepuluh. Jakarta Barat: PT Indeks.
- Dewi, Putu, Sukma. Yuniarta, Gede, Adi. Wikrama, I, Ananta. 2017. *Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi Hotel di Kabupaten Buleleng*. Jurnal Akuntansi Vol 7:1.
- Fahmi, Irham. 2016. *Pengantar Manajemen Keuangan*. Bandung: ALFABETA. CV.
- Hall, A James. 2001. *Sistem Informasi Akuntansi*. Edisi Ketiga. Penerbit Salemba Empat.
- Hasibuan, S.P, Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

- Idrus, Surya. Hakim, Wardani. Qamar, Insani, Fitriy, Nur. 2018. Penerapan *Reward* dan *Punishment* terhadap Kinerja *Driver* Go-jek Indonesia Cabang Kota Makassar. *Jurnal Of Accounting Research*.
- Kristiani, Wahyu. 2012. Analisis Pengaruh Efektivitas Teknologi Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Individual Pegawai PT. Kim Eng Sekuritas Indonesia. *Jurnal Akutansi dan Bisnis*.
- Ladjamudin, Al-Bahra, Bin. 2013. *Analisis dan Desain Sistem Informasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Mangkunegara, A. Anwar, Prabu. 2005. *Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mardi. 2014. *Sistem Informasi Akuntansi*. Cetakan kedua. Ghalia Indonesia. Bogor.
- Marwansyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Dua*. Cetakan keempat. Bandung: Alfabeta, CV.
- Mathis. Jackson. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi kelima: Yogyakarta.
- McLeod, Ray Jr. 1995. *Sistem Informasi Manajemen*. Jakarta: PT. Prenhalindo.
- Nawawi. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajahmada University Press.
- Parjanti, Eny. Hendra, Ts, Kartika. Nurlala, Siti. 2014. Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Gaya Kepemimpinan dan Kompleksitas Tugas Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Paradigma Vol 12:1*.
- Rivai, Veithzal. Ahmad Fawzi Mohd. Basri. 2005. *Performance Appraisal: Untuk Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Rizaldi, Fahmi. dan Bambang, Suryono. 2015. Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan CV Teguh Karya Utama Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Akuntansi Vol 4:10*.
- Romney, Marshall B. dan Steinbart, Paul John. 2011. *Accounting Information System*. 9th Edn. (Diterjemahkan oleh Dewi Fitriasari dan Deny Arnos Kwary). Sistem Informasi Akuntansi Edisi 9. Jakarta: Salemba Empat,).
- Romney, Marshall B. dan Steinbart. 2015. *Sistem Informasi Akuntansi*. Edisi 13. Alih bahasa: Kikin Sakinah Nur Safira dan Novita Puspasari. Jakarta: Salemba Empat.
- Sandy, Syah Riza Octavy., Faozen. 2017. Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Serta Rotasi Pekerjaan Terhadap Motivasi Pekerjaan Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Hotel di Jember. *Jurnal Kepariwisata dan Hospitalitas, Vol. 1, No. 2, November 2017*.
- Santoso, Diah, Anggreani. 2015. *Pengaruh Kualitas Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Pengendalian Internal Berbasis Coso dan Dampaknya pada Pencegahan Kecurangan (Studi pada PT. Kereta Api Indonesia Persero Bandung)*. Bandung.
- Siahaan, Ruben, Septian. 2017. *Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. Telkom Divisi Regional I Medan*. Medan.
- Simanjuntak. 2005. *Manajemen Dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suhud, Sheilla Puteri., Rohman, Abdul. 2015. Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Individu Pegawai Distro di Kota Bandung. *Diponegoro Journal Of Accounting, Vol. 4, No. 3, Hal 1-11. ISSN (Online): 2337-3806. Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Diponegoro*.

- Susanto, Azhar. 2013. *Sistem Informasi Akuntansi, Struktur Pengendalian Resiko Pengembangan*. Edisi Perdana. Bandung: Lingga Jaya.
- Timple, A. Dale. 1992. *Kinerja*. Jakarta: PT. Gramedia.
- Tuerah, Serny. 2013. Evaluasi Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi Pembelian Dan Pengeluaran Kas Pada UD. Roda Mas Manado. *Jurnal EMBA Vol. 1 No. 3:225-232*.
- Widodo, Eko, Suparno. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PUSTAKA PELAJAR.
- Winardi, 2001. *Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen*. Cetakan Pertama, PT. Raja Grafindo Persada: Jakarta.