

Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Penggajian dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dimoderasi oleh Penggunaan Teknologi Informasi

Desvina Firyal, Elly Halimatusadiah *

Prodi Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Bandung, Indonesia.

desvinafiryal126@gmail.com, elly.halimatusadiah@yahoo.com

Abstract. Payroll accounting information system can contribute directly to improved employee performance by ensuring accuracy and accuracy in the payroll process. Satisfied employees will be productive towards their duties and responsibilities. The use of information technology will help to increase automation so that it can help employee work productivity. This research uses descriptive and verification methods using a quantitative approach. The sampling technique used non probability sampling with convenience sampling with a total research sample of 40 employees of PT Industri Telekomunikasi Indonesia. Based on the test results, it shows that the Payroll Accounting Information System has a significant effect on Employee Performance. Job Satisfaction has no effect on Employee Performance. The use of Information Technology can moderate Payroll Accounting Information Systems on Employee Performance. The use of Information Technology cannot moderate Job Satisfaction on Employee Performance.

Keywords: *Payroll Accounting Information System, Job Satisfaction, Employee Performance*

Abstrak. Sistem informasi akuntansi penggajian yang andal dapat berkontribusi langsung pada peningkatan kinerja karyawan dengan memastikan keakuratan dan ketepatan dalam proses penggajian. Karyawan yang merasa puas akan produktif terhadap tugas serta tanggung jawabnya. Penggunaan teknologi informasi akan membantu untuk meningkatkan otomatisasi sehingga dapat membantu produktivitas kerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan verifikatif menggunakan pendekatan kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan *non probability sampling* dengan convenience sampling dengan jumlah sampel penelitian sebanyak 40 karyawan PT Industri Telekomunikasi Indonesia. Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan Sistem Informasi Akuntansi Penggajian berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Kepuasan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Penggunaan Teknologi Informasi dapat memoderasi Sistem Informasi Akuntansi Penggajian terhadap Kinerja Karyawan. Penggunaan Teknologi Informasi tidak dapat memoderasi Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Kata Kunci: *Sistem Informasi Akuntansi Penggajian, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan*

A. Pendahuluan

Lajunya persaingan global serta perkembangan dunia bisnis yang kian kompetitif, memacu setiap perusahaan untuk memaksimalkan kemajuan di berbagai aspek operasional perusahaan dengan memiliki tujuan untuk dapat memberikan nilai tambah serta keberhasilan perusahaan dapat diwujudkan. Keberhasilan perusahaan dapat bergantung terhadap kemampuan perusahaan dalam mengelola serta memanfaatkan sumber daya internal, seperti sumber daya manusia (SDM). Tercapainya suatu tujuan dan keberhasilan perusahaan, dapat disebabkan oleh faktor yang harus dijalankan perusahaan seperti memerlukan karyawan yang dapat sesuai dengan persyaratan perusahaan dan mampu mengemban tugas sesuai dengan yang telah ditetapkan (Silaen, dkk., 2021).

Kinerja yang baik akan mencerminkan kemampuan seorang karyawan untuk dapat mencapai targetnya secara efektif, baik dilihat dari jumlah pekerjaannya atau kualitas kerjanya. Ketika karyawan mampu untuk mengoptimalkan pekerjaannya, maka akan membantu perusahaan dalam meningkatkan produktivitas, efektivitas, serta efisiensi dari perusahaan. Berbanding terbalik jika kinerja tersebut rendah maka dapat menghambat perusahaan untuk mencapai tujuan serta dapat menurunkan daya saing perusahaan (Sakarina, 2024).

Kinerja karyawan menjadi sebuah hasil yang dapat dicapai ketika seseorang telah melaksanakan tugas atau kewajiban yang menjadi tanggungjawabnya (Robbins, 2016). Dilansir dari media "Business Insider" (2025) bahwa Microsoft telah mengumumkan rencana untuk pemutusan hubungan kerja karyawan yang menargetkan karyawan tersebut memiliki kinerja yang rendah. Juru bicara Microsoft menyatakan bahwa saat ini perusahaannya sedang berfokus terhadap talenta dari karyawan yang memiliki kinerja tinggi dan mengupayakan untuk dapat membantu karyawan belajar dan berkembang. Fenomena ini menyoroti bahwa perusahaan besar seperti Microsoft harus memajemen kinerja karyawannya untuk keberlangsungan perusahaan.

Dipaparkan oleh Direktur Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial Jaminan Sosial Tenaga Kerja yaitu Indah Anggoro Putri (2021) sistem pengupahan yang baik memiliki dampak terhadap peningkatan produktivitas dunia kerja. Dengan sistem upah yang adil dan sebanding dengan kinerja serta kontribusi pekerja, para pekerja akan merasa dihargai dan termotivasi untuk meningkatkan kerjanya. Hal ini tidak hanya menguntungkan pekerja, tetapi juga bagi perusahaan karena produktivitas yang lebih tinggi akan mendorong kinerja perusahaan. Berdasarkan fenomena di atas dapat diketahui bahwa kinerja karyawan yang baik dapat ditunjang salah satunya dengan sistem pengupahan atau penggajian yang adil dan efisien.

Sistem informasi akuntansi penggajian menjadi salah satu bagian yang penting dan harus diperhatikan di dalam pengelolaan sumber daya manusia dan keuangan perusahaan. Dengan gaji yang dibayarkan tepat waktu maka dapat meningkatkan motivasi, sehingga karyawan dapat lebih bersemangat saat melaksanakan tugasnya.

Selain sistem informasi akuntansi penggajian, kepuasan kerja menjadi bagian penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Ketua DPC FSPP-SPSI Sergai, Gober (2022) mengungkapkan bahwa karyawan PT Socfin Indonesia (Socfindo) melakukan aksi mogok kerja yang dapat berdampak negatif jika berlangsung terlalu lama. Kepuasan kinerja dapat memberikan dampak bagi perusahaan, ketidakpuasan yang tidak ditangani dapat menimbulkan kerugian bagi perusahaan, tidak hanya berdampak kepada motivasi atau kinerja individu

Penggunaan teknologi informasi yang efektif juga dapat memberikan keuntungan yang kompetitif bagi perusahaan, salah satunya melalui peningkatan kinerja karyawan. Karyawan yang memanfaatkan teknologi informasi dengan baik dapat mengakses informasi secara real-time serta melakukan tugas dengan lebih cepat dan tepat.

Melanjutkan konteks yang telah disebutkan sebelumnya, berikut adalah rumusan masalah untuk penelitian ini:

1. Bagaimana pengaruh sistem informasi akuntansi penggajian terhadap kinerja karyawan?
2. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan?
3. Bagaimana penggunaan teknologi informasi memoderasi pengaruh sistem informasi akuntansi penggajian terhadap kinerja karyawan?
4. Bagaimana penggunaan teknologi informasi memoderasi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan?

Berikutnya, atas rumusan masalah yang telah diuraikan terdapat tujuan dalam penelitian ini

yaitu sebagai berikut:

1. Mengetahui pengaruh sistem informasi akuntansi penggajian terhadap kinerja karyawan.
2. Mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Mengetahui penggunaan teknologi informasi dalam memoderasi pengaruh sistem informasi akuntansi penggajian terhadap kinerja karyawan.
4. Mengetahui penggunaan teknologi informasi dalam memoderasi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

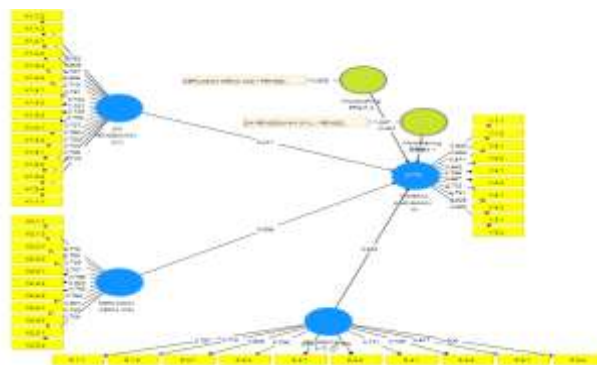
B. Metode

Pendekatan kuantitatif diterapkan dalam penelitian ini melalui metode deskriptif verifikatif. Sistem informasi akuntansi penggajian, kepuasan kerja karyawan, kinerja karyawan, serta penggunaan TI di PT Industri Telekomunikasi Indonesia menjadi fokus dalam penelitian ini. Untuk penelitian ini, sebanyak 40 orang karyawan dari PT Industri Telekomunikasi Indonesia dipilih sebagai sampel dengan menggunakan strategi pemilihan non-probabilitas berdasarkan *convenience sampling*. Dalam penelitian ini, digunakannya kuesioner untuk mengumpulkan data. Metode analisis data penelitian ini menggunakan alat statistik, yaitu menggunakan SmartPLS 3.0.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Berikut adalah pemaparan atas hasil penelitian yang dilakukan melalui pengujian *outer* dan *inner model*, hasil yang telah diperoleh akan dipaparkan sebagai berikut:

Pengujian Outer Model



Gambar 1. Diagram Hasil Pengujian Outer Model

1) Uji Validitas

a. *Convergent Validity*

Tabel 1. Hasil Pengujian AVE

| Variabel | Average Variance Extracted (AVE) |
|--|----------------------------------|
| Sistem Informasi Akuntansi Penggajian (X1) | 0.577 |
| Kepuasan Kerja (X2) | 0.587 |
| Kinerja Karyawan (Y) | 0.666 |
| Penggunaan Teknologi Informasi (Z) | 0.627 |

Sumber: Output SmartPLS, 2025

Berdasarkan tabel 1 diatas mengenai hasil pengujian nilai AVE, maka atas pengujian yang dilakukan seluruh variabel dapat dinyatakan sudah valid karena semua variabel memiliki nilai $> 0,5$.

b. *Discriminant Validity***Tabel 2.** Hasil Pengujian Cross Loading

| | X1 | X2 | Y | Z |
|--------|-------|-------|-------|-------|
| X1.1.1 | 0,719 | 0,454 | 0,488 | 0,573 |
| X1.1.2 | 0,762 | 0,529 | 0,513 | 0,631 |
| X1.1.3 | 0,808 | 0,522 | 0,538 | 0,435 |
| X1.2.1 | 0,757 | 0,471 | 0,520 | 0,425 |
| X1.2.2 | 0,809 | 0,605 | 0,612 | 0,482 |
| X1.2.3 | 0,715 | 0,441 | 0,421 | 0,457 |
| X1.2.4 | 0,791 | 0,612 | 0,513 | 0,518 |
| X1.3.1 | 0,742 | 0,653 | 0,600 | 0,490 |
| X1.3.2 | 0,863 | 0,604 | 0,571 | 0,576 |
| X1.3.3 | 0,729 | 0,492 | 0,569 | 0,502 |
| X1.4.1 | 0,753 | 0,744 | 0,481 | 0,477 |
| X1.4.2 | 0,727 | 0,670 | 0,528 | 0,358 |
| X1.5.1 | 0,780 | 0,553 | 0,550 | 0,485 |
| X1.5.2 | 0,730 | 0,516 | 0,517 | 0,331 |
| X1.5.3 | 0,701 | 0,695 | 0,476 | 0,474 |
| X1.5.4 | 0,748 | 0,685 | 0,648 | 0,597 |
| X2.1.1 | 0,604 | 0,776 | 0,602 | 0,674 |
| X2.1.2 | 0,669 | 0,793 | 0,550 | 0,682 |
| X2.2.1 | 0,527 | 0,729 | 0,317 | 0,227 |
| X2.2.2 | 0,507 | 0,701 | 0,322 | 0,178 |
| X2.3.1 | 0,631 | 0,786 | 0,523 | 0,425 |
| X2.3.2 | 0,599 | 0,820 | 0,456 | 0,585 |
| X2.3.3 | 0,659 | 0,792 | 0,502 | 0,369 |
| X2.4.1 | 0,558 | 0,784 | 0,492 | 0,569 |
| X2.4.2 | 0,666 | 0,801 | 0,624 | 0,555 |
| X2.5.1 | 0,485 | 0,725 | 0,359 | 0,270 |
| X2.5.2 | 0,427 | 0,709 | 0,375 | 0,338 |
| Y.1.1 | 0,599 | 0,650 | 0,845 | 0,609 |
| Y.1.2 | 0,560 | 0,539 | 0,854 | 0,621 |
| Y.2.1 | 0,532 | 0,426 | 0,871 | 0,582 |
| Y.2.2 | 0,591 | 0,621 | 0,842 | 0,708 |
| Y.3.1 | 0,550 | 0,522 | 0,786 | 0,792 |
| Y.3.2 | 0,617 | 0,553 | 0,867 | 0,635 |
| Y.4.1 | 0,560 | 0,429 | 0,722 | 0,441 |
| Y.4.2 | 0,533 | 0,360 | 0,731 | 0,467 |
| Y.5.1 | 0,653 | 0,553 | 0,826 | 0,644 |
| Y.5.2 | 0,590 | 0,441 | 0,802 | 0,617 |
| Z.1.1 | 0,430 | 0,542 | 0,548 | 0,787 |
| Z.1.2 | 0,399 | 0,487 | 0,592 | 0,772 |
| Z.2.1 | 0,467 | 0,385 | 0,499 | 0,806 |
| Z.2.2 | 0,374 | 0,251 | 0,519 | 0,708 |
| Z.3.1 | 0,552 | 0,628 | 0,602 | 0,911 |
| Z.3.2 | 0,580 | 0,487 | 0,609 | 0,769 |
| Z.4.1 | 0,579 | 0,395 | 0,586 | 0,771 |
| Z.4.2 | 0,656 | 0,513 | 0,653 | 0,758 |
| Z.5.1 | 0,531 | 0,587 | 0,705 | 0,817 |
| Z.5.2 | 0,488 | 0,530 | 0,637 | 0,806 |

Sumber: Output SmartPLS, 2025

Berdasarkan tabel 2 di atas, validitas diskriminan pada masing-masing konstruk telah terpenuhi karena pada pengujian *cross loading* telah diperoleh nilai $> 0,7$.

2) Uji Reliabilitas

a. *Composite Reliability*

Tabel 3. Hasil Pengujian Composite Reliability

| Variabel | Composite Reliability |
|--|-----------------------|
| Sistem Informasi Akuntansi Penggajian (X1) | 0.956 |
| Kepuasan Kerja (X2) | 0.940 |
| Kinerja Karyawan (Y) | 0.952 |
| Penggunaan Teknologi Informasi (Z) | 0.944 |

Sumber: Output SmartPLS, 2025

Berdasarkan tabel 3 diatas hasil nilai *Composite Reliability*, maka indikator-indikator dalam variabel-variabel tersebut dapat dinyatakan sudah reliabel karena memperoleh nilai $> 0,7$.

b. *Cronbach's Alpha*

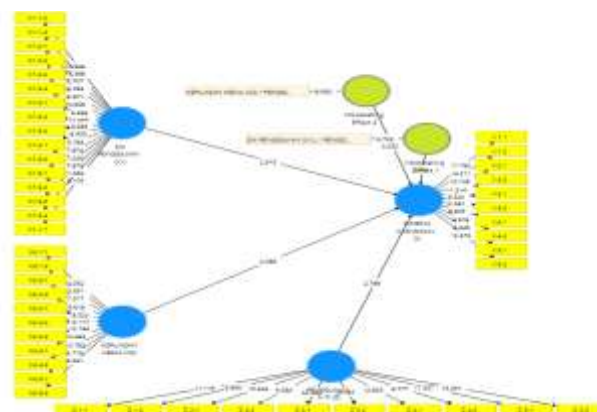
Tabel 4. Hasil Pengujian Cronbach's Alpha

| Variabel | Cronbach's Alpha |
|--|------------------|
| Sistem Informasi Akuntansi Penggajian (X1) | 0.951 |
| Kepuasan Kerja (X2) | 0.931 |
| Kinerja Karyawan (Y) | 0.944 |
| Penggunaan Teknologi Informasi (Z) | 0.934 |

Sumber: Output SmartPLS, 2025

Mengacu kepada tabel 4 diatas hasil nilai terkait pengujian *Cronbach's Alpha*, maka indikator-indikator dalam variabel-variabel tersebut dapat dinyatakan sudah reliabel karena $> 0,7$.

Pengujian *Inner Model*

**Gambar 2.** Bootstrapping

Berikut adalah hasil pengujian *Path Coefficients* yang dilakukan menggunakan fungsi *bootstrapping*:

Tabel 5. Hasil Pengujian Path Coefficients

| | Original Sample (O) | Sample Mean (M) | Standard Deviation (STDEV) | T Statistics (O/STDEV) | P Values |
|---|---------------------|-----------------|----------------------------|--------------------------|--------------|
| SIA PENGGAJIAN (X1) -> KINERJA KARYAWAN (Y) | 0,411 | 0,399 | 0,127 | 3,246 | 0,001 |
| KEPUASAN KERJA (X2) -> KINERJA KARYAWAN (Y) | 0,008 | 0,036 | 0,126 | 0,065 | 0,948 |
| Moderating Effect 1 -> KINERJA KARYAWAN (Y) | 0,369 | 0,340 | 0,127 | 2,899 | 0,004 |
| Moderating Effect 2 -> KINERJA KARYAWAN (Y) | -0,041 | -0,002 | 0,167 | 0,249 | 0,804 |

Sumber: Output SmartPLS, 2025

Berdasarkan tabel di atas dalam pengujian *Path Coefficients*, maka dapat diketahui bahwa :

1. Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Penggajian Terhadap Kinerja Karyawan
Merujuk kepada tabel 5 di atas terdapat arah positif di antara sistem informasi akuntansi penggajian dan kinerja karyawan ($O = 0,411$), yang menunjukkan bahwa sistem informasi akuntansi penggajian memiliki nilai positif terhadap kinerja karyawan. Mengindikasikan bahwa sistem informasi akuntansi penggajian memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan karena nilai t-statistic adalah $3,246 > 1,96$ dengan nilai p-value diperoleh sebesar $0,001 < 0,05$. Hasil tersebut mendukung hipotesis pertama yang menunjukkan sistem informasi akuntansi penggajian memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
Merujuk kepada tabel 5 di atas, data hasil pengujian menghasilkan nilai dengan arah positif ($O = 0,008$), menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki nilai positif terhadap kinerja karyawan sebesar 0,008. Kemudian terdapat nilai t-statistic sebesar $0,065 < 1,96$ dengan p-value sebesar $0,948 > 0,05$, dengan demikian dapat dikatakan kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. Penggunaan Teknologi Informasi Memoderasi Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Penggajian Terhadap Kinerja Karyawan
Merujuk kepada tabel 5 di atas, data hasil pengujian menunjukkan nilai (O) positif sebesar 0,369. Dengan hasil t-statistic adalah $2,899 > 1,96$ serta nilai p-value adalah $0,004 < 0,05$, dapat disimpulkan bahwa penggunaan teknologi informasi memperkuat pengaruh sistem informasi akuntansi penggajian terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut memberikan dukungan terhadap hipotesis ketiga yang berarti penggunaan teknologi informasi dapat memoderasi pengaruh sistem informasi akuntansi penggajian terhadap kinerja karyawan.
4. Penggunaan Teknologi Informasi Memoderasi Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
Merujuk kepada tabel 5 di atas, data hasil pengujian menunjukkan nilai (O) negatif sebesar -0,041. Oleh karena itu, dengan hasil t-statistic yaitu $0,249 < 1,96$ serta nilai p-value yaitu $0,804 > 0,05$, dapat ditarik kesimpulan bahwa pemanfaatan teknologi informasi tidak dapat memoderasi kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

D. Kesimpulan

Atas hasil penelitian serta pembahasan dalam penelitian ini beberapa temuan penelitian yang diperoleh antara lain :

1. Sistem informasi akuntansi penggajian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Industri Telekomunikasi Indonesia (Persero). Semakin baik sistem

informasi akuntansi penggajian yang diimplementasikan perusahaan maka akan semakin meningkat pula kinerja karyawan pada PT Industri Telekomunikasi Indonesia (Persero), karena dimulai dari prosedur sistem penggajian hingga sistem pengendalian internal penggajian di perusahaan sudah baik.

2. Kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Industri Telekomunikasi Indonesia (Persero). Kepuasan Kerja belum optimal karena masih terdapat beberapa aspek yang perlu di evaluasi serta tingkatkan oleh PT Industri Telekomunikasi Indonesia (Persero).
3. Penggunaan teknologi informasi dapat memoderasi pengaruh sistem informasi akuntansi penggajian terhadap kinerja karyawan pada PT Industri Telekomunikasi Indonesia (Persero). Semakin baik penggunaan teknologi informasi yang digunakan maka semakin meningkatkan sistem informasi akuntansi penggajian perusahaan dan akan meningkatkan kinerja karyawan PT Industri Telekomunikasi Indonesia (Persero).
4. Penggunaan teknologi informasi tidak dapat memoderasi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Industri Telekomunikasi Indonesia (Persero). Penggunaan teknologi informasi jika di dalam penggunaannya tidak disertai dengan pelatihan yang memadai atau tidak sesuai dengan kebutuhan karyawan, maka akan menurunkan kepuasan karyawan dalam produktivitas bekerja.

Ucapan Terima Kasih

Dengan penuh rasa syukur penulis memanjatkan puji kehadirat Allah SWT atas rahmat dan anugerah-Nya penulis bisa menuntaskan penulisan artikel dengan judul “Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Penggajian dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dimoderasi oleh Penggunaan Teknologi Informasi”. Ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada kedua orangtua yang selalu mendukung serta memotivasi selama proses penulisan ini. Penulis berterima kasih kepada Ibu Elly Halimatusadiah, S.E., M.Si., Ak., CA. dikarenakan penulisan artikel ini tidak akan mungkin dapat terwujud tanpa adanya bimbingan, nasihat, serta arahan dari dosen pembimbing. Lebih lanjut, penulis sampaikan ucapan terima kasih kepada semua pihak yang telah berkontribusi atas penyusunan artikel ini.

Daftar Pustaka

- Abdillah, W., & Hartono, J. (2015a). *Partial Least Square (PLS) - Alternatif Structural Equation Model (SEM) dalam Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Ebiet, A. (2022, June 16). *Karyawan Mogok Kerja, Warga: Jika Berkepanjangan PT Socfindo Bakal Alami Kerugian*. PONTAS Mediacitra Nusantara.
- Jyotsna Syrila Avesta, Yuni Rosdiana. *Pengaruh Total Quality Management dan Kualitas Pelayanan terhadap Kepuasan Konsumen Pada SD XYZ*. *Jurnal Riset Akuntansi [Internet]*. 2023 Dec 23;135–40. Available from: <https://journals.unisba.ac.id/index.php/JRA/article/view/2829>
- Karunia, A. M., & Movanita, A. N. K. (2021, November 27). *Kemenaker Sebut Sistem Pengupahan yang Baik Bisa Dongkrak Produktivitas Dunia Usaha*. Kompas
- Marcellino G, Halimatusadiah E. *Pengaruh Sistem Informasi Penggajian dan Kualitas SDM terhadap Efektivitas Pengendalian Internal Unisba*. *Jurnal Riset Akuntansi [Internet]*. 2024 Jul 9;4(1):1–8. Available from: <https://journals.unisba.ac.id/index.php/JRA/article/view/2828>
- Midjan, L., & Susanto, A. (1999). *Sistem Informasi Akuntansi I*. Bandung: Lembaga Informatika Akuntansi.
- Nurrohmat A, Lestari R. *Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Riset Akuntansi*. 2021 Dec 23;1(2):82–5.
- Robbins, S. P. (2016). *Perilaku Organisasi* (16th ed.). Jakarta: Salemba Empat.
- Sakarina, S. (2024). *Manajemen Kinerja*. Medan: PT Media Penerbit Indonesia.

Silaen, N. R., Syamsuriansyah, Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, R., Triwardhani, D., Haerany, A., Masyuroh, A., Satriawan, D. G., Lestari, A. S., Arifudin, O., Rialmi, Z., & Putra, S. (2021). *Kinerja Karyawan*. Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung.

Stewart, A. (2025, January 8). Microsoft is planning job cuts and focusing more on underperforming employees. Business Insider.