

## PENGARUH SISTEM INFORMASI AKUNTANSI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERBANKAN DI TEMBILAHAN KAB. INHIL RIAU

MUHAMMAD JALIL  
Universitas Islam Indragiri,  
Email : m.jalil10000@gmail.com

### ABSTRACT

*This study examines empirical evidence of accounting information systems and work motivation on employee performance in banking in Tembilahan, Indragiri district downstream, Riau province. The population in this study are employees who work in 11 banks in the city. The data analysis model used was sample selection by convenience sampling, so that the total sample that filled out the research questionnaire was 41 respondents. The results of research on accounting information systems and work motivation partially affect employee performance. Simultaneous test results also show that accounting information systems and work motivation partially affect employee performance in banking in Tembilahan..*

**Keywords:** Accounting Information Systems, Employee Performance, Work Motivation

### ABSTRAK

Penelitian menguji bukti empiris Sistem Informasi akuntansi dan motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perbankan di tembilahan kabupaten Indragiri hilir provinsi riau. Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan yang bekerja pada 11 Perbankan di kota. Model analisis data yang digunakan pemilihan sampel dengan cara *convenience sampling*, sehingga total sampel yang mengisi kuesioner penelitian ini yaitu 41 responden. Hasil penelitian sistem informasi akuntansi dan motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hasil uji secara simultan juga menunjukkan bahwa sistem informasi akuntansi dan motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Perbankan di Tembilahan

**Kata Kunci:** Sistem Informasi Akuntansi, Kinerja Karyawan, Motivasi Kerja

### 1. PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi sistem informasi sekarang ini diiringi dengan adanya perubahan lingkungan nilai perusahaan yang semakin kompleks dan kompetitif mengakibatkan perusahaan dituntut untuk siap menghadapi perkembangan teknologi digital, mengatasi segala kebutuhan konsumen, dan menghadapi persaingan yang ketat dengan perusahaan lain. Perkembangan dunia bisnis di Indonesia dari masa ke masa terasa semakin kompetitif. Meskipun sebenarnya perekonomian Indonesia secara umum belum menunjukkan adanya perbaikan dan peningkatan yang signifikan, namun bukan berarti terjadi kondisi yang stagnasi dalam dunia bisnis. Industri di bidang perbankan juga tak luput dari persaingan yang tinggi. Melalui pencapaian kinerja masing-masing individu maka perusahaan dapat menghasilkan kinerja seutuhnya dan menghasilkan keberhasilan sesuai dengan apa yang di harapkan perusahaan (Made dan Putra, 2016).

Perbankan sebagai suatu lembaga keuangan kepercayaan masyarakat yang memegang peranan penting dalam sistem informasi perekonomian, sehingga dapat dikatakan bank merupakan urat nadi dari sistem keuangan yang beraktfitas menerima simpanan dari masyarakat dalam bentuk tabungan, deposito, giro dan lainnya, yang kemudian dana yang terkumpul dari masyarakat tersebut disalurkan kembali ke masyarakat dalam bentuk kredit. Sebagai badan usaha yang bergerak dalam bidang jasa, sistem informasi akuntansi akan sangat dibutuhkan untuk pengelolaan keuangan perusahaan dalam pengambilan keputusan, serta dengan adanya motivasi kerja akan memberikan suatu dukungan dan semangat kepada karyawan agar dapat bekerja dengan lebih optimal (Krisniaji, 2015).

Fenomena terjadi adalah dimana perekonomian Indonesia disektor bidang perbankan mengalami keadaan masalah usaha pasang surut. Ketidakstabilan disebabkan karena adanya ancaman globalisasi internal daya beli menurun, pasar bebas serta pengaruh virus covid-19. Beberapa informasi dan berita mengenai perbankan beberapa bulan ini nampaknya telah menjadi gejolak dalam dunia perbankan. Berita mengenai masalah beberapa bank dan potensi meningkatnya kredit macet pada masa pandemi covid-19 merupakan isu-isu negatif yang akan menurunkan kepercayaan terhadap industri perbankan. Pandemi covid-19 yang menjadi permasalahan bagi perbankan, karena menghasilkan permasalahan disektor riil atau dunia usaha yang berpotensi menimbulkan persoalan-persoalan disektor perbankan. Hal ini bisa terjadi, karena sektor perbankan merupakan lembaga

intermediasi atau perantara yang mendukung kebutuhan dana investasi bagi dunia usaha (The Conversation.com, 2020).

Fenomena lain yang terjadi di Perbankan Tembilahan Kabupaten Indragiri Hilir Riau yaitu dalam dunia perbankan, pelayanan merupakan hal yang sangat penting karena mereka berhadapan langsung dengan nasabah. Selain memerlukan sistem informasi yang akurat dalam pengelolaan datanya, sistem informasi yang ada pada bank juga digunakan untuk memudahkan nasabah dalam melakukan transaksi, pengambilan uang, pengecekan saldo dan lain-lain. Seperti yang terjadi pada ATM Bank Mandiri Tembilahan pada tanggal 20 juli 2019 banyak nasabah yang mengeluhkan nominal saldonya tidak sesuai dengan saldo sebenarnya. Beberapa nasabah mengeluhkan berkurangnya nominal yang cukup banyak, ada yang bertambah, bahkan beberapa nasabah menyebut saldo dalam ATM miliknya hanya tersisa 0 rupiah. Sebelumnya bank mandiri menyampaikan maaf mereka akibat sistem error perpindahan data. Hal ini mengakibatkan terjadinya perubahan pada saldo rekening nasabah Bank Mandiri (Tribun Pekanbaru.com : 2019).

Penelitian ini pernah dilakukan sebelumnya oleh Khairunnisa (2018) menunjukkan bahwa sistem informasi akuntansi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan sedangkan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian Astuti (2018) menunjukkan bahwa sistem informasi akuntansi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

**2. TINJAUAN PUSTAKA**

**2.1 Kinerja Karyawan**

Menurut Sutrisno (2010), kinerja merupakan hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan gabungan dari kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas serta peranan dan tingkat motivasi seorang karyawan (Mangkunegara, 2008).

**2.2 Sistem Informasi Akuntansi**

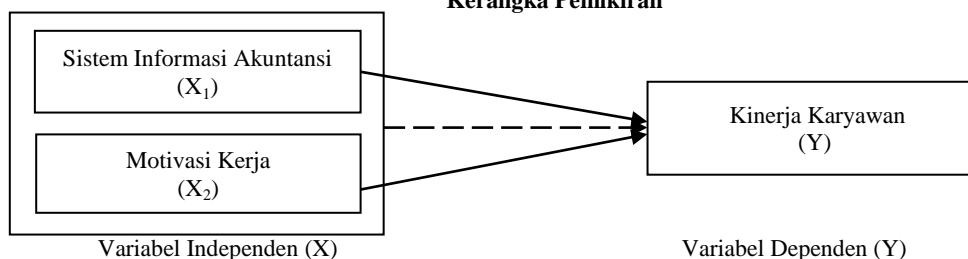
Menurut Krismiaji (2015), sistem informasi akuntansi adalah suatu sistem yang memproses data dan transaksi untuk menghasilkan informasi yang bermanfaat untuk merencanakan, mengendalikan dan mengoperasikan bisnis. Agar dapat menghasilkan informasi yang baik yang dapat digunakan oleh para pembuat keputusan. Sistem informasi akuntansi harus dapat menjalankan tugasnya yaitu mengumpulkan transaksi dan data, lalu memasukkannya ke dalam sistem. Setelah data dimasukkan kemudian diproses data tersebut. Setelah data diproses, data akan disimpan untuk keperluan di masa yang akan datang. Menghasilkan informasi oleh para pemakai informasi tersebut, mengendalikan seluruh proses agar informasi yang dihasilkan akurat dan dapat dipercaya.

**2.3 Motivasi Kerja**

Menurut Darmadi (2018), motivasi merupakan hasil sejumlah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu yang menyebabkan timbulnya sikap entusiasme dan persistensi dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu. Motivasi kerja adalah sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Berdasarkan dari pengertian diatas, dapat dikatakan bahwa salah satu cara untuk memotivasi kerja para karyawan yaitu dengan melakukan tindakan yang dapat memicu hasrat karyawan tersebut sehingga muncul keinginan untuk bekerja secara maksimal dan pada dasarnya akan saling menguntungkan kedua belah pihak yaitu bagi perusahaan dan karyawan.

**2.4 Kerangka Pemikiran**

**Gambar 2.1**  
**Kerangka Pemikiran**



Julil, Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perbankan Di Tembilahan Kab. Inhil Riau

## 2.5 Hipotesa

H<sub>1</sub> : Sistem informasi akuntansi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perbankan di Tembilahan.

H<sub>2</sub> : Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perbankan di Tembilahan.

H<sub>3</sub> : Sistem informasi akuntansi dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada perbankan di Tembilahan.

## 3 METODOLOGI PENELITIAN

### 3.1 Rancangan Penelitian

Metode penelitian menggunakan metode penelitian asosiatif kausal (sebab akibat) dengan pendekatan kuantitatif dan informasi yang dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner. Dengan menggunakan metode penelitian ini akan diketahui hubungan yang signifikan antara variabel yang diteliti. Tujuan penelitian asosiatif adalah melihat apakah ada pengaruh dan seberapa besar pengaruh dari sebab akibat atau dari variabel independen dan dependen penelitian. Penelitian kuantitatif adalah penelitian ilmiah yang sistematis menelaah bagian-bagian dan fenomena serta hubungan-hubungannya. Tujuan penelitian kuantitatif adalah mengembangkan dan menggunakan model-model matematis, teori-teori dan hipotesis yang berkaitan dengan fenomena alam. Penelitian kuantitatif yaitu penelitian yang datanya dinyatakan dalam angka dan dianalisis dengan statistik (Sugiyono, 2015)

### 3.2 Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian ini dilakukan pada perbankan yang ada di Tembilahan Kabupaten Indragiri Hilir Provinsi Riau. Berikut nama-nama perbankan sebagai berikut :

**Tabel 3.1**  
**Nama-nama Bank yang ada di Tembilahan**

NO	NAMA BANK	ALAMAT
1	BNI KCU Tembilahan	Jl. Jendral Sudirman No.78
2	BRI Tembilahan	Jl. M.Boya
3	Bank Riau Kepri	Jl. Telaga Biru
4	Bank Mandiri PT.Persero Tbk	Jl. M.Boya No.31
5	Bank Mega	Jl. M.Boya No.01
6	BCA Tembilahan	Jl. M.Boya
7	Bank Panin	Jl. M.Boya
8	PD. BPR Gemilang	Jl. Abdul Manaf
9	Cabang Danamon KK Indragiri Hilir	Jl. M.Boya
10	Bank Riau Kepri Capem Syariah	Jl. Jendral Sudirman No.583
11	Bank Syariah Mandiri	Jl. M.Boya

Sumber : *Olahan Data 2021*

Waktu penelitian selama kurang lebih 3 bulan yaitu dari bulan Maret sampai dengan bulan Mei 2021.

### 3.3 Populasi dan Sampel

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan Perbankan yang ada di Tembilahan Kabupaten Indragiri Hilir dimana terdapat 11 perbankan. Metode pemilihan sampel yang digunakan adalah nonprobabilitas sampling, yaitu apabila setiap elemen populasi tidak mempunyai kesempatan yang sama untuk terpilih sebagai sampel. Penelitian ini menggunakan sampel berdasarkan kemudahan (*convenience sampling*). Menurut sugiyono (2015), *convenience sampling* merupakan metode penentuan sampel secara bebas sekehendak peneliti. Metode pengambilan sampel ini dipilih untuk memudahkan pelaksanaan riset yang mengumpulkan informasi dari elemen populasi yang bersedia pada saat dilakukannya penelitian untuk memberikan informasi yang dibutuhkan peneliti.

### 3.4 Prosedur Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan untuk memperoleh data yaitu data primer dengan menggunakan kuesioner yang dibagikan secara langsung kepada para karyawan yang bekerja pada sebelas perbankan di Tembilahan. Dalam pengukurannya setiap responden diminta pendapatnya mengenai suatu pernyataan, dengan skala penilaian dari 1 sampai dengan 5. Skala yang digunakan dalam pengukuran ini adalah skala *likert*.

### 3.5 Teknik Analisa Data

Sesuai dengan rumusan masalah, tujuan penelitian dan hipotesis, maka penelitian ini menggunakan metode regresi linier berganda antara variabel dependen dalam hal ini adalah kinerja karyawan dan variabel independen yaitu sistem informasi akuntansi dan motivasi kerja.

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

1. Statistik Deskriptif

Tabel 4.1  
Analisis deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Sistem_Informasi_Akuntansi	41	18	30	26.49	3.333
Motivasi_Kerja	41	17	30	26.32	3.086
Kinerja_Karyawan	41	18	30	26.10	2.782
Valid N (listwise)	41				

Sumber : Data Olahan SPSS 26, 2021

Pada tabel di atas diketahui bahwa jumlah responden (N) yang diolah pada penelitian ini berjumlah 41 responden. Pada variabel sistem informasi akuntansi terdiri dari 6 pertanyaan. Responden memiliki jawaban yang bervariasi dengan nilai minimal jawaban adalah 18 dan nilai maksimal adalah 30 dengan rata-rata jawaban 26,49 serta standar deviasi 3,333. Variabel motivasi kerja terdiri dari 6 pertanyaan dan memiliki nilai jawaban minimal adalah 17 dan maksimal 30 dengan rata-rata jawaban 26,32 serta dengan standar deviasi 3,086. Variabel kinerja karyawan terdiri dari 6 pertanyaan dan memiliki nilai jawaban minimal adalah 18 dan maksimal 30 dengan rata-rata jawaban 26,10 serta dengan standar deviasi 2,782.

2. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Tabel 4.2  
Hasil Uji Validitas Sistem Infomasi Akuntansi

Item/pertanyaan ke	r hitung	r tabel	Sign	Keterangan
1	0,657	0,312	0,000	Valid
2	0,711	0,312	0,000	Valid
3	0,548	0,312	0,000	Valid
4	0,594	0,312	0,004	Valid
5	0,819	0,312	0,000	Valid
6	0,732	0,312	0,000	Valid

Sumber : Data Olahan SPSS 26, 2021

Tabel 4.3  
Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja

Item/pertanyaan ke	r hitung	r tabel	Sign	Keterangan
1	0,698	0,312	0,000	Valid
2	0,607	0,312	0,000	Valid
3	0,700	0,312	0,000	Valid
4	0,692	0,312	0,000	Valid
5	0,609	0,312	0,000	Valid
6	0,766	0,312	0,000	Valid

Sumber : Data Olahan SPSS 26, 2021

Tabel 4.4  
Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

Item/pertanyaan ke	r hitung	r tabel	Sign	Keterangan
1	0,517	0,312	0,003	Valid
2	0,715	0,312	0,000	Valid
3	0,696	0,312	0,000	Valid
4	0,706	0,312	0,000	Valid
5	0,783	0,312	0,000	Valid
6	0,601	0,312	0,000	Valid

Sumber : Data Olahan SPSS 26, 2021

Berdasarkan hasil uji validitas seluruh pertanyaan variabel penelitian menunjukkan bahwa nilai korelasi tiap item pertanyaan total skor yang diperoleh lebih besar dari 0,312 sehingga dapat disimpulkan bahwa item pernyataan yang digunakan adalah valid dan dapat digunakan dalam analisis selanjutnya.

b. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas menggunakan koefisien *cronbrach alpha*. Suatu konstruk atau variabel dikatakan *realible* jika memberikan nilai *cronbach alpha* lebih dari 0,6 (Indriantoro dan Supomo, 2016).

**Tabel 4.5**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Nilai standard	keterangan
Sistem Informasi Akuntansi	0,759	0,600	<i>Reliable</i>
Motivasi Kerja	0,764	0,600	<i>Reliable</i>
Kinerja Karyawan	0,742	0,600	<i>Reliable</i>

Sumber : *Data Olahan SPSS 26, 2021*

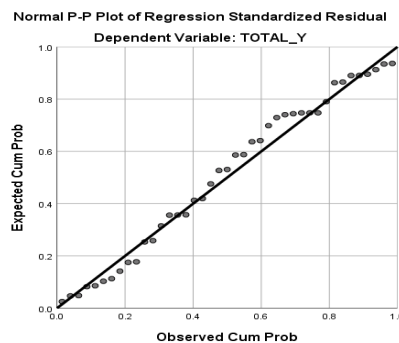
Pada tabel di atas menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* atas variabel sistem informasi akuntansi sebesar (0,759) motivasi kerja sebesar (0,764) dan kinerja karyawan sebesar (0,742). Dapat disimpulkan bahwa pernyataan-pernyataan dalam kuesioner ini reliabel karena menunjukkan nilai konstruk > 0,6

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah regresi variabel dependen dan variabel independen mempunyai distribusi normal atau tidak (Ghozali, 2016).

**Gambar 4.1**  
**Normal P-Plot**



Sumber: *Data Olahan SPSS 26, 2021*

Berdasarkan gambar di atas dapat dilihat dari grafik *chart normal probability plot* yang menunjukkan bahwa titiknya mendekati garis diagonal, tidak melenceng ke kanan dan ke kiri. Sehingga dapat disimpulkan bahwa distribusi data penelitian adalah normal.

**Tabel 4.6**  
**Hasil Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		41
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.24219158
Most Extreme Differences	Absolute	.100
	Positive	.072
	Negative	-.100
Test Statistic		.100
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: *Data Olahan SPSS 26, 2021*

Berdasarkan tabel diatas, hasil uji *kolmogrov-smirnov* menunjukkan bahwa data berdistribusi normal. Hal ini dikarenakan nilai sig = 0,200 sehingga >0,05, maka model penelitian ini memenuhi uji asumsi klasik normalitas.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen) dalam regresi (Ghozali, 2016). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas.

**Tabel 4.7**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	8.696	3.876		2.244	.031		
	Sistem Informasi Akuntansi	.336	.112	.403	3.014	.005	.957	1.045
	Motivasi Kerja	.323	.121	.358	2.678	.011	.957	1.045

a. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

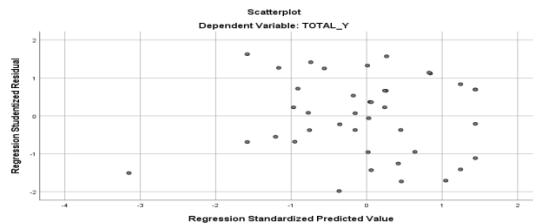
Sumber: *Data Olahan SPSS 26, 2021*

Berdasarkan tabel diatas dapat kita lihat bahwa nilai *tolerance* semua variabel independen lebih besar dari 0,10 (*tolerance* > 0,10) dan nilai *VIF* (*variance inflation factor*) lebih kecil dari 10,00 (*VIF* < 10,00). Nilai *tolerance* dimana nilai sistem informasi akuntansi yaitu 0,957 dan motivasi kerja sebesar 0,957. Nilai *VIF* untuk sistem informasi akuntansi sebesar 1,045 dan motivasi kerja sebesar 1,045 sehingga dapat disimpulkan bahwa model persamaan regresi tidak terdapat multikolinearitas dalam penelitian ini.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan tujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain.

**Gambar 4.2**  
**Hasil Uji Heterokedastisitas**



Sumber: *Data Olahan SPSS 26, 2021*

Berdasarkan gambar di atas dapat dilihat bahwa titik-titik menyebarkan secara acak baik di atas maupun dibawah 0 pada sumbu Y, dan tidak membentuk suatu pola tertentu. Hal tersebut menandakan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas dalam model regresi penelitian ini, sehingga data dapat dilanjutkan untuk uji berikutnya.

4. Uji Hipotesa

a. Uji Analisis Regresi Linear Berganda

**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji Regresi Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	8.696	3.876		2.244	.031		
	Sistem Informasi Akuntansi	.336	.112	.403	3.014	.005	.957	1.045
	Motivasi Kerja	.323	.121	.358	2.678	.011	.957	1.045

a. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

Sumber: *Data Olahan SPSS 26, 2021*

Berdasarkan tabel diatas maka diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 8,696+0,336+0,323 + \epsilon$$

b. Uji Parsial (Uji T)

Berdasarkan tabel 4.8 di atas, maka pengujian hipotesis dalam penelitian ini dapat dijabarkan bahwa sistem informasi akuntansi memiliki  $t_{hitung}$  sebesar 3,014 sedangkan  $t_{tabel} = t(a/2; n-k-1) = t(0,05/2; 41-2-1) = (0,025; 38) = 2,024$ . sehingga  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,014 > 2,024$ ) dengan signifikan untuk variabel sistem informasi akuntansi 0,005 dari pada taraf signifikan 0,05 maka  $H_1$  diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial sistem informasi akuntansi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Motivasi kerja memiliki  $t_{hitung}$  sebesar 2,678 sedangkan  $t_{tabel} = t(a/2; n-k-1) = t(0,05/2; 41-2-1) = (0,025; 38) = 2,024$ . sehingga  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,678 > 2,024$ ) dengan signifikan untuk variabel motivasi kerja 0,011 dari pada taraf signifikan 0,05 maka  $H_2$  diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

c. Uji Simultan (Uji F)

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji Simultan (Uji F)**

ANOVA <sup>a</sup>							
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F		Sig.
1	Regression	108.513	2	54.256	10.252		.000 <sup>b</sup>
	Residual	201.097	38	5.292			
	Total	309.610	40				

a. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

b. Predictors: (Constant), Sistem\_Informasi\_Akuntansi, Motivasi\_Kerja

Sumber: Data Olahan SPSS 26, 2021

Berdasarkan pada tabel di atas maka dapat diketahui hasil anova (*analysis of varians*) atau uji f menunjukkan bahwa hasil nilai  $F_{hitung}$  sebesar 10,252 lebih besar dari  $F_{tabel} = f(k;n-k)$ ,  $F = (2; 41-2)$ ,  $F_{tabel} =$  sebesar 3,24. Dari tabel 4.12 dapat dilihat bahwa tingkat signifikan sebesar 0,000, lebih kecil dari pada taraf signifikan yang ditentukan  $\alpha = 0,05$ . Dapat disimpulkan bahwa variabel sistem informasi akuntansi dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan  $H_3$  diterima.

d. Uji Koefisien Determinasi (Uji R<sup>2</sup>)

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji Koefisien Determinansi (R<sup>2</sup>)**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.592 <sup>a</sup>	.350	.316	2.300

a. Predictors: (Constant), Sistem\_Informasi\_Akuntansi, Motivasi\_Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

Sumber: Data Olahan SPSS 26, 2021

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa nilai *adjust R Square* sebesar 0,316 artinya bahwa sumbangan pengaruh variabel sistem informasi akuntansi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 31,6%. Sedangkan sisanya 68,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini yaitu variabel sistem pengendalian internal, etos kerja islami, dan gaya kepemimpinan.

**4.2 Pembahasan**

**1. Sistem Informasi Akuntansi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil analisis data secara parsial menunjukkan bahwa variabel sistem informasi akuntansi pada Perbankan di Tembilahan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan memiliki  $t_{hitung}$  sebesar 3,014 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 2,024 sehingga  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dengan signifikan untuk variabel sistem informasi akuntansi lebih besar 0,005 dari pada taraf signifikan 0,05 maka  $H_1$  diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa sistem informasi akuntansi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil penelitian diketahui bahwa Perbankan di Tembilahan dapat menikmati keuntungan dari adanya penerapan sistem informasi akuntansi. Sistem informasi akuntansi yang diterapkan secara benar dan tepat dapat membantu dan mempermudah pekerjaan, sehingga menghasilkan kualitas dan kuantitas kinerja yang tinggi. Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan hasil penelitian Khairunnisa (2018), yang menyatakan bahwa sistem

informasi akuntansi tidak memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## 2. Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis data secara parsial menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja pada Perbankan di Tembilahan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan memiliki  $t_{hitung}$  sebesar 2,678 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 2,024 sehingga  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dengan signifikan untuk variabel motivasi kerja lebih besar 0,011 dari pada taraf signifikan 0,05 maka  $H_2$  diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Motivasi kerja merupakan proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang organisasi inginkan dan sesuatu yang menimbulkan dorongan kerja. Pemberian motivasi kerja pada karyawan Perbankan berpengaruh pada kinerja karyawan. Sehingga pimpinan harus memperhatikan pemberian motivasi kerja tersebut, agar karyawan menyelesaikan pekerjaan secara maksimal. Terutama pemberian motivasi kerja pada karyawan akuntansi dan keuangan, sebab perannya sangat penting dalam menghasilkan informasi untuk pencapaian tujuan organisasi kedepannya. Hasil penelitian ini relevan dengan hasil penelitian Khairunnisa (2018) menyatakan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin baik motivasi kerja yang dirasakan karyawan maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.

## 3. Sistem Informasi Akuntansi dan Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisa data secara simultan menunjukkan bahwa variabel sistem informasi akuntansi dan motivasi kerja pada Perbankan di Tembilahan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan memiliki  $f_{hitung}$  10,252 sedangkan  $f_{tabel}$  sebesar 3,24 dengan df pembilang = 2, df penyebut 38 dan taraf signifikan 0,05 sehingga sistem informasi akuntansi dan motivasi kerja secara bersama sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perbankan di Tembilahan, sehingga  $H_3$  diterima. Uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,316 artinya adalah bahwa sumbangan pengaruh variabel sistem informasi akuntansi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 31,6%. Sedangkan sisanya 68,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini yaitu variabel sistem pengendalian internal, etos kerja islami, dan gaya kepemimpinan.

Pada pengujian hipotesa berdasarkan hasil perhitungan dapat dikatakan bahwa Sistem informasi akuntansi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dari hasil penelitian ini dapat dilihat juga semakin tinggi sistem informasi akuntansi diimbangi dengan motivasi kerja yang baik akan memberikan kontribusi yang baik pula terhadap kinerja karyawan yang dihasilkan.

## 5. KESIMPULAN DAN SARAN

### 5.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh sistem informasi akuntansi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada perbankan yang ada di Tembilahan Kab. Inhil Riau. Berdasarkan data yang telah dikumpulkan dan pengujian yang telah dilakukan maka dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara parsial sistem informasi akuntansi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada seluruh perbankan yang ada di Tembilahan Kab. Inhil Riau..
2. Secara parsial motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perbankan yang ada di Tembilahan Kab. Inhil Riau.
3. Variabel sistem informasi akuntansi dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan Perbankan di Tembilahan Kab. Inhil Riau.
4. Uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0.316. artinya adalah bahwa sumbangan pengaruh variabel sistem informasi akuntansi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 31,6%. Sedangkan sisanya 68,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini yaitu variabel sistem pengendalian internal, etos kerja islami, dan gaya kepemimpinan.

### 5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan dan keterbatasan yang telah disampaikan di atas maka saran yang dapat penulis berikan adalah sebagai berikut:

1. Untuk penelitian selanjutnya perlu menambahkan variabel lain yang dimungkinkan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan memperluas sampel penelitian dengan menggunakan responden seluruh Perbankan.
2. Penelitian ini kiranya dapat menjadi masukan bagi industri Perbankan, melalui penerapan sistem informasi akuntansi yang tepat dan benar, maka dapat memberikan nilai tambah bagi pengguna untuk memudahkan dan membantu dalam penyelesaian pekerjaan karyawan. Maka diharapkan pimpinan Perbankan memperbaiki dan meningkatkan sistem informasi akuntansi yang diterapkan dari waktu ke waktu agar informasi yang dihasilkan sesuai kebutuhan serta meningkatkan kinerja karyawan.



3. Motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, maka diharapkan pimpinan Perbankan dapat mempertahankan dan memotivasi yang lebih baik dan berwibawa sehingga karyawannya dapat mempunyai kinerja yang lebih baik.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Astuti, Asri. 2018. *Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Motivasi Kerja, dan Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Hotel Syariah Di Surakarta)*. Skripsi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Intitut Agama Islam Negeri Surakarta.
- Darmadi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Kepalasekolahan*. Penerbit CV. Budi Utama : Sleman.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. 23. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Indriantoro, N dan Bambang S. 2016. *Metodologi penelitian bisnis (Untuk akuntansi dan manajemen)*. BPFY-Yogyakarta. Yogyakarta.
- Khairunnisa. 2018. *Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Sistem Pengendalian Internal dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt. Bank Sumut Cabang Kisaran)* Skripsi Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sumatra Utara Medan.
- Krismiaji. 2015. *Sistem informasi akuntansi*. Unit Penerbit dan Percetakan Akademi Manajemen Perusahaan YKPN.mYogyakarta.
- Mangkunegara, A. 2008. *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Made, Ambara Dita & I Wayan, Putra. 2016. *Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Karyawan dengan Integritas Karyawan sebagai Variabel Pemoderasi*. Jurnal Universitas Udayana Bali. Vol.15.1 : 614-640.
- Sugiyono. 2015. *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Penerbit Alfabeta. Bandung.
- Sutrisno, E. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit PT. Kencana. Jakarta.
- <https://pekanbaru.tribunnews.com/2019/07/20/nasabah-bank-mandiri-tembilahan-riau-tak-bisa-akses-atm-sistem-error-juga-terjadi-di-tembilahan> di akses tanggal 02 Desember 2021s
- <https://theconversation.com/bagaimana-pandemi-covid-19-bisa-memicu-krisis-perbankan-di-indonesia-142559> di akses tanggal 02 Desember 2021