



## Sistem Informasi Akuntansi, Disiplin Kerja dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan di PG Djombang Baru

Givani Widya Purwanti<sup>1\*</sup>, Yuliati<sup>2\*</sup>

<sup>1,2</sup>Akuntansi, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, Indonesia

\*Email : [givaniwidya71@gmail.com](mailto:givaniwidya71@gmail.com) <sup>\*1</sup>, [yuliati@uin-malang.ac.id](mailto:yuliati@uin-malang.ac.id) <sup>2</sup>

Doi: <https://doi.org/10.37339/e-bis.v8i1.1664>

Diterbitkan oleh Politeknik Piki Ganesha Indonesia

### Info Artikel

Diterima :  
2024-02-09  
Diperbaiki :  
2024-03-16  
Disetujui :  
2024-02-21

### Kata Kunci :

Sistem Informasi Akuntansi;  
Disiplin Kerja; Insentif; Kinerja Karyawan.

### ABSTRAK

Pesatnya pertumbuhan dunia industri menjadikan masing-masing perusahaan saling berkompetisi untuk memperlihatkan keunggulannya demi memperoleh keuntungan yang optimal. PG Djombang baru merupakan pabrik gula legendaris yang telah berdiri sejak zaman penjajahan Belanda dan telah dipercaya oleh masyarakat luas. Penelitian ini bermaksud untuk mengkaji bagaimana sistem informasi akuntansi, disiplin kerja, dan insentif mempengaruhi kinerja karyawan PG Djombang Baru. Responden penelitian berjumlah 35 orang. Data dikumpulkan melalui kuisioner, dianalisis menggunakan metode regresi berganda. Temuan penelitian menunjukkan bahwa meskipun insentif tidak berdampak positif terhadap kinerja karyawan, sistem informasi akuntansi dan disiplin kerja mempunyai dampak positif pada kinerja karyawan. Untuk penelitian selanjutnya, karena terdapat perbedaan hasil penelitian, maka perlu diteliti ulang pada variabel insentif. Selain itu perusahaan dapat mempertahankan kinerja perusahaan dengan terus mengoptimalkan kinerja karyawan melalui perbaikan dalam pemberian insentif sesuai dengan standar terbaik

### ABSTRACT

*The rapid growth of the industrial world makes each company compete with each other to show its superiority in order to obtain optimal profits. PG Djombang Baru is a legendary sugar factory that has been established since the Dutch colonial era and has been trusted by the wider community. The research respondents totaled 35 people. Data was collected through questionnaires, analyzed using the multiple regression method. Research findings show that although incentives do not have a positive impact on employee performance, accounting information systems and work discipline have a positive impact on employee performance. For further research, because there are differences in research results, it is necessary to re-examine the incentive variable. Apart from that, companies can maintain company performance by continuing to optimize employee performance through improvements in providing incentives in accordance with the best standards.*

### Keywords:

Accounting information system;  
Work Discipline; Incentive;  
Performance Employee

Alamat Korespondensi : Jl. Letnan Jenderal Suprpto No.73 Kebumen, 55431

## PENDAHULUAN

Di era revolusi industri 4.0 mendorong dunia usaha industri untuk terus melakukan pengembangan dan inovasi. Pesatnya pertumbuhan industri membuat setiap perusahaan saling

bersaing untuk membuktikan keunggulannya demi mendapatkan keuntungan yang optimal. Perusahaan harus mampu mengikuti kemajuan teknologi, merespon permintaan pelanggan, dan bersaing dengan perusahaan lain. Perusahaan dengan sumber daya yang lebih besar akan lebih mampu bersaing dengan perubahan dan tantangan bisnis. Dibandingkan dengan uang atau mesin, salah satu aset terpenting dalam bisnis adalah sumber daya manusia, mereka bertanggung jawab atas seluruh operasional perusahaan yang harus dikelola dengan baik, karena berpengaruh terhadap keberhasilan perusahaan (Kader et al., 2018).

Perusahaan harus senantiasa mengevaluasi kinerjanya untuk meningkatkan kinerjanya guna mencapai kepuasan pelanggan dengan menghasilkan produk. Kinerja adalah hasil akhirnya. Secara umum kita mendefinisikan kinerja karyawan sebagai titik akhir yang dilakukan seseorang atau individu dalam bentuk barang atau jasa. Produk akhir yang dicapai harus memenuhi tingkat kualitas dan standar biaya, waktu penyelesaian, tingkat kualitas dan kuantitas yang disepakati (Ainsworth et al., 2007). Menurut Shintia, (2021) kinerja pegawai merupakan suatu proses upaya untuk meningkatkan pegawai agar dapat mencapai hasil atau kinerja terbaik dalam bekerja. Berdasarkan definisi tersebut, kinerja karyawan memiliki peran penting dalam menghasilkan produk dan segala aktivitas perusahaan untuk meningkatkan kinerja secara keseluruhan dan menjadikannya lebih baik lagi.

Salah satu dari hasil kemajuan teknologi informasi adalah sistem informasi akuntansi yang dimanfaatkan oleh dunia bisnis untuk meningkatkan produktivitas pekerja. Perusahaan yang memiliki sistem ini dapat melakukan tugasnya dengan lebih baik dan efisien. Beberapa factor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain sistem informasi akuntansi. Nisa'yanayiroh et al., (2023) mengutarakan bahwa perusahaan dengan teknologi informasi yang canggih diperlukan untuk menyediakan pelaporan keuangan yang akurat, tepat dan andal sehingga memberikan dampak positif terhadap keberlanjutan. Sistem informasi akuntansi didesain untuk membantu perusahaan dalam menghasilkan data yang akurat, relevan, dan dapat diandalkan. Seiring berkembangnya teknologi sudah seharusnya sistem informasi akuntansi yang diterapkan perusahaan sudah diterapkan secara komputerisasi, namun memerlukan pengimplementasian yang tepat untuk menghindari penentangan terhadap sistem yang sedang dikembangkan, karena perubahan dari sistem manual ke komputer tidak hanya mengimplikasikan perubahan teknologi saja tetapi juga berimplikasi terhadap perilaku dan organisasi.

Disiplin kerja merupakan suatu keharusan bagi seluruh pegawai, karena selain pertimbangan sistem informasi akuntansi juga mempengaruhi produktivitas pekerja. Penting bagi pekerja untuk mengikuti aturan yang berlaku, adanya peraturan berperan penting dalam membimbing dan memedomani karyawan untuk menciptakan budaya yang baik di perusahaan (Nurjaya, 2021). Sikap disiplin yang tinggi menunjukkan bahwa karyawan lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya sehingga dapat mendorong tercapainya tujuan perusahaan. Oleh karena itu, penguatan disiplin kerja terhadap karyawan sangat membantu dalam mencari maksud dan tujuan perusahaan.

Perusahaan memberikan insentif kepada karyawannya sebagai penghargaan atas kinerja terbaik mereka. Memberikan insentif kepada karyawan adalah salah satu pendekatan untuk meningkatkan output dan efisiensi perusahaan. Hal ini akan meningkatkan keinginan mereka untuk bekerja keras dan mencapai tujuan organisasi (Dwi Saputri et al., 2021). Oleh karena itu,

dengan memberikan insentif kepada karyawan diharapkan mereka dapat memberikan performansi yang optimal yang akhirnya dapat mempengaruhi kinerja perusahaan.

Beberapa penelitian sebelumnya menjelaskan bahwa sistem informasi akuntansi, disiplin kerja, dan insentif semuanya berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Purnama, 2021; Nyoman et al., 2022; Widhawati et al., 2018). Perusahaan dapat beroperasi dengan lancar apabila mereka menggunakan sistem informasi akuntansi. Kinerja karyawan meningkat seiring dengan peningkatan kualitas sistem informasi akuntansi perusahaan. Sedangkan disiplin kerja merupakan faktor yang sering digunakan sebagai dasar dalam menilai baik buruknya kinerja karyawan. Sebagaimana dalam penelitian (Nurjaya, 2021) menjelaskan bahwa setiap karyawan harus mengikuti kebijakan perusahaan tentang disiplin dalam bekerja agar mereka dapat melaksanakan tanggung jawab dan tugas mereka sesuai dengan harapan perusahaan. Selain itu, keberadaan insentif mendukung terciptanya performa yang baik. Penelitian (Widhawati et al., 2018) menunjukkan bahwa karyawan akan lebih terdorong untuk bekerja jika perusahaan memberikan insentif kepada mereka. Penelitian dengan hasil berbeda, dijelaskan oleh (Nyoman et al., 2021), yang menemukan bahwa kinerja tidak dipengaruhi oleh sistem informasi akuntansi karena pekerja tertentu tidak memerlukan dokumen sesuai SIA saat menjalankan operasional perusahaan. Walaupun mengikuti peraturan dan tanggung jawab perusahaan dalam bekerja belum pasti dapat meningkatkan kinerja karyawan, begitupun memberikan insentif tidak meningkatkan kinerja karyawan, hal ini bergantung pada kemampuan perusahaan dalam menggunakan insentif sebagai alat mengukur kinerja (Dwi Saputri et al., 2021).

Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan perbedaan atau *gap research* antara temuan penelitian sebelumnya. Temuan ini bertujuan untuk menunjukkan bagaimana dampak sistem informasi akuntansi, disiplin kerja, dan insentif yang diberikan terhadap kinerja pekerja PG Djombang Baru. PG Djombang baru adalah pabrik gula legendaris di Indonesia yang berdiri sejak zaman kolonial Belanda pada tahun 1895. PG Djombang Baru telah dipercaya oleh masyarakat karena telah menghidupi petani yang menggantungkan hidupnya dari penjualan tebu. Peneliti tertarik melakukan studi pada PG Djombang Baru karena perusahaan ini sempat diterpa isu beberapa kali terkait rencana penutupan PG Djombang Baru namun hingga saat ini bahkan masih menunjukkan kinerja yang positif.

## **KAJIAN PUSTAKA**

### **Sistem Informasi Akuntansi**

Sistem informasi akuntansi membantu mengelola informasi, analisis, dan pengambilan keputusan. Selain itu, berfungsi sebagai alat akuntansi dan pengendalian kekuasaan untuk mengawasi kekuasaan karyawan yang diberikan oleh organisasi kepada karyawan yang berada dibawahnya. Suatu bagian dari sistem *business process* yang terintegrasi dan saling berhubungan disebut sistem informasi akuntansi. Adanya sistem informasi akuntansi yang baik, dapat membantu karyawan mencapai hasil yang lebih baik untuk perusahaan. Data yang dikumpulkan secara sistematis memfasilitasi pembuatan laporan keuangan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi, termasuk dalam pengambilan keputusan (Marina et al, 2017:32). Terdapat beberapa komponen yang saling mendukung dalam penerapan sistem informasi akuntansi antara lain orang yang melakukan pengumpulan, pengolahan, dan penyimpan data, serta komputer yang

digunakan untuk pengolahan data (Mulyani, 2017).

### **Disiplin Kerja**

Menurut Arisanti et al., (2019) mengemukakan bahwa manajer dapat menerapkan disiplin kerja untuk mendorong karyawan mereka untuk mengubah tingkah laku, meningkatkan pemahaman dan motivasi mereka untuk mematuhi kebijakan perusahaan. Dengan demikian, sikap, perilaku, dan tindakan yang menaati peraturan tertulis dan tidak tertulis dapat diartikan sebagai disiplin kerja. Demi terlaksananya disiplin kerja dapat didukung dengan adanya pemberian kompensasi, karyawan akan mengikuti semua aturan yang berlaku jika mereka mendapat jaminan yang sesuai dengan kontribusinya kepada perusahaan. Selain itu, dalam lingkungan perusahaan contoh kepemimpinan sangat penting karena seluruh karyawan memperhatikan bagaimana pemimpin menerapkan kedisiplinan mereka (Nurjaya, 2021).

### **Insentif**

Menurut Dwi Saputri et al., (2021) insentif kerja merupakan imbalan finansial yang diberikan organisasi kepada karyawan untuk memotivasi mereka agar bekerja keras dan mencapai kinerja optimal untuk mencapai tujuan bisnis. Dengan kata lain, insentif kerja adalah uang yang diberikan perusahaan sebagai tambahan selain gaji sebagai pengakuan atas kinerja karyawan dan kontribusinya terhadap perusahaan. Insentif meliputi penghargaan berbasis kinerja yang dapat diukur sebagai imbalan atas kinerja, insentif dalam bentuk uang tunai atau sertifikat, insentif yang disesuaikan dengan kebutuhan karyawan, dan insentif yang diberikan berbasis kinerja (Widhawati & Damayanthi, 2018). Insentif terdiri dari dua kategori yaitu insentif material yang terdiri dari bonus, gaji, dan kompensasi. Sedangkan insentif non material yaitu insentif yang tidak berhubungan dengan tunai seperti gelar, piagam penghargaan, pujian, tawaran promosi, dan ucapan terimakasih (Sarwoto, 2010:156).

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja terjadi ketika pegawai berhasil secara kualitas maupun kuantitas ketika mereka melakukan pekerjaan dengan benar. Menurut Silaen et al., (2021) bahwa pengertian dari kinerja adalah harapan seseorang untuk melakukan dan berprestasi sesuai dengan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Sedangkan (Muna & Isnowati, 2022) menyatakan bahwa kinerja merupakan catatan mengenai tugas atau usaha yang diselesaikan oleh seorang pegawai selama jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan kewajiban dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kemampuan untuk menggunakan umpan balik atas semua tindakan yang dilakukan, memahami rencana yang diprogramkan, dan dapat direalisasikan adalah ciri-ciri orang yang memiliki kinerja tinggi. Proses dimana karyawan menyelesaikan tugas memengaruhi kualitas pekerjaan mereka. Oleh karena itu, manajer yang menugaskan pekerjaan kepada karyawannya harus memberikan instruksi yang jelas berdasarkan standar dan kebijakan perusahaan. Perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawannya dengan memberikan pengetahuan yang mereka peroleh dari pelatihan dan pendidikan karyawan. Selain itu, pemimpin juga harus mengidentifikasi karyawan berdasarkan pengalaman mereka (Silaen et al., 2021).

## Penelitian Terdahulu dan Hipotesis

### Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Karyawan

Pada studi (Saad, 2023) menunjukkan bahwa kinerja dari sistem informasi akuntansi sangat memengaruhi kinerja bisnis, dan kepuasan pengguna dan kinerja bisnis juga dipengaruhi oleh penggunaan sistem informasi akuntansi. Hasil penelitian juga dilakukan (Nyoman et al., 2022; Widhawati & Damayanthi, 2018) menunjukkan bahwa pandangan yang baik terhadap sistem informasi akuntansi membantu pengguna untuk bekerja lebih giat untuk meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan itu. Berdasarkan penelitian sebelumnya, peneliti dapat mengusulkan hipotesis yaitu:

H1: sistem informasi akuntansi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja mempunyai pengaruh yang baik dan besar terhadap kinerja karyawan, menurut penelitian (Purnama, 2020) jika perusahaan mengelola pekerjaan dengan efektif akan diiringi dengan peningkatan kinerja pegawai. Sementara itu, studi yang dilakukan (Nurjaya, 2021) menunjukkan temuan yang identik bahwa peraturan perusahaan tentang disiplin kerja harus diterapkan kepada seluruh karyawan agar mereka dapat memenuhi tugas dan tanggung jawab sesuai dengan harapan organisasi. Berikut ini hipotesis yang dapat dikembangkan berdasarkan penelitian sebelumnya:

H2: disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

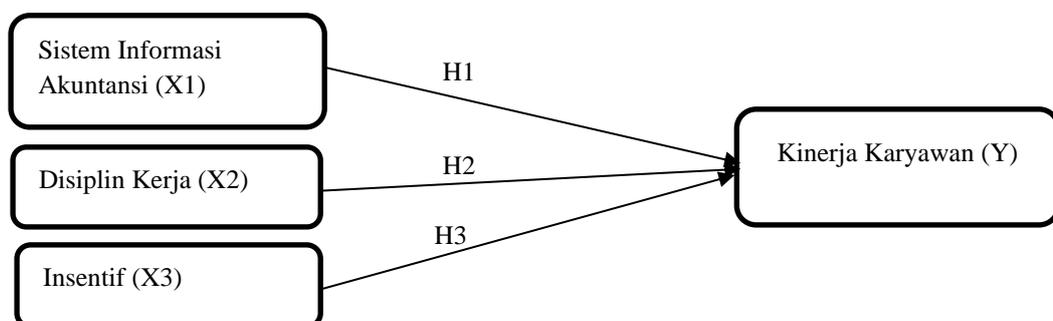
### Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Karyawan

Menurut penelitian (Widhawati & Damayanthi, 2018), insentif mempunyai dampak besar dan menguntungkan terhadap kinerja pekerja, jadi meningkatkan insentif yang ditawarkan oleh perusahaan dapat meningkatkan potensi pekerja. Studi yang sama dilakukan oleh (Nyoman et al., 2022) bahwa pada kinerja pegawai dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh variabel insentif. Kinerja pegawai akan cenderung meningkat ketika semakin banyak insentif yang diberikan. Berdasarkan penelitian sebelumnya, hipotesis berikut yang dapat diajukan:

H3: insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## Model Penelitian

Kerangka teori ini akan membantu peneliti membahas akan permasalahan tersebut. Berikut ini adalah kerangka teori yang digunakan dalam penelitian ini:



Gambar 1. Kerangka Teori

## METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi penelitian adalah karyawan yang bekerja di bidang akuntansi dan umum. Pada penelitian korelasi membutuhkan sampel sebesar 30 responden, seperti yang dinyatakan oleh (Alwi, 2012). Karena populasi penelitian ini kecil hanya 35 reponden, maka sampel terdiri dari seluruh populasi. Teknik pengumpulan data menggunakan kuisioner atau angket. Penelitian ini menggunakan uji validitas dan reliabilitas untuk menguji kualitas data. Uji validitas dapat diperiksa dengan cara membuat korelasi yang berbeda antara setiap indikator dengan total skor konstruk. Suatu alat pengukuran valid atau tidak didasarkan pada nilai signifikansi  $< 0.05$ . Sedangkan uji reabilitas digunakan untuk mengevaluasi kumpulan pertanyaan yang berhubungan dengan variabel-variabel. Nilai *Cronbach's alpha* ( $\alpha$ ) lebih dari 0.60 menunjukkan bahwa kuisioner dianggap reliabel jika responden memberikan jawaban yang konsisten terhadap pertanyaan. Uji parsial, uji simultan dan koefisien determinan dilakukan dalam melakukan uji hipotesis, dan analisis data menggunakan regresi linier berganda dilakukan menggunakan program SPSS versi 26.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Deskripsi Responden

Tabel 1. Hasil Rekapitulasi Karakteristik Responden

No.	Kategori	Keterangan	Jumlah	Presentase
1	Jenis Kelamin	Laki-Laki	21	60%
		Perempuan	14	40%
	<b>Total</b>		<b>35</b>	<b>100%</b>
2	Lama Bekerja	< 1 Tahun	0	0%
		2-10 Tahun	4	28,5%
		11-15 Tahun	14	40%
		>15 Tahun	11	31,4%
	<b>Total</b>		<b>29</b>	<b>100%</b>
3	Pendidikan Terakhir	SMA/SMK	12	34,30%
		S1	22	62,90%
		S2	1	3%
		S3	0	0%
	<b>Total</b>		<b>35</b>	<b>100%</b>

Sumber: data primer diolah

Deskripsi responden merupakan hal pertama yang dijelaskan dalam penelitian ini termasuk jenis kelamin, masa kerja, dan pendidikan terakhir mereka. Laki-laki merupakan mayoritas responden (60%) sedangkan Perempuan berjumlah (40%). Berdasarkan masa kerja tidak terdapat karyawan yang bekerja <1 tahun, mayoritas responden telah bekerja 11-15 tahun dengan presentase sebesar (40%), sedangkan yang bekerja >15 tahun sebesar (31.4%) dan yang paling sedikit bekerja selama 2-10 tahun sebanyak (28.5%). Berdasarkan pendidikan terakhir, mayoritas karyawan

yang bekerja di bidang akuntansi dan umum berpendidikan S1 dengan presentase sebesar (62.90%) sedangkan yang merupakan lulusan SMA/SMK sebesar (34.20%). dan untuk karyawan yang berpendidikan S2 sebesar (2.9%). Sehubungan dengan jumlah responden dalam survei ini dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden adalah laki-laki. Mengenai masa bekerja, sebagian besar responden dengan masa bekerja selama 11-15 tahun dan (40%) di antaranya rata-rata memiliki gelar sarjana.

### Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas untuk menentukan validitas data kuisioner. Sedangkan uji reabilitas untuk menentukan konsistensi jawaban kuisioner. Untuk menentukan validitas data, nilai signifikasinya harus kurang dari 0.05 dan tingkat reliabilitasnya harus lebih dari 0.60.

**Tabel 2.** Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

No.	Variabel	Item	Signifikansi	Cronbach Alpha
1	Sistem Informasi Akuntansi (X1)	X <sub>1.1</sub> -X <sub>1.7</sub>	0.000	0.886
2	Disiplin Kerja (X2)	X <sub>2.1</sub> -X <sub>2.8</sub>	0.000	0.649
3	Insentif (X3)	X <sub>3.1</sub> -X <sub>3.8</sub>	0.000	0.875
4	Kinerja Karyawan (Y)	Y <sub>1.1</sub> - Y <sub>1.8</sub>	0.000	0.901

Sumber: data primer diolah

Berdasarkan hasil uji validitas dan reabilitas, instrumen penelitian dapat disimpulkan valid karena memenuhi standar signifikansi kurang dari 0.05. Selain itu, karena nilai *Cronbach Alpha* nya lebih tinggi dari 0.60, instrument tersebut tergolong ke dalam kategori reliabel.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

**Tabel 3.** Hasil Uji Normalitas  
One- Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameter	Mean	.0000000
	Std. Deviation	283.494.491
Most Extreme Differences	Absolute	.144
	Positive	.115
	Negative	-.144
Test Statistic		.144
Asymp. Sig. (2-tailed)		.062c

Sumber: data primer diolah

Hasil tabel diatas menunjukkan bahwa data berdistribusi normal karena nilai sig (2-tailed) 0.062 lebih besar dari 0.05.

### Uji Multikolinearitas

**Tabel 4.** Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance VIF

1	(Constant)	3.658	8.015		.456	.651		
	X1	.111	.175	.094	.632	.532	.921	1.085
	X2	.809	.255	.582	3.173	.003	.606	1.649
	X3	-.008	.196	-.007	-.038	.970	.597	1.674

Sumber: data primer diolah

Tabel 4 menunjukkan dengan nilai tolerance X1 (0.921), X2 (0.606), X3 (0.597) > 0.100 sedangkan nilai VIF X1 (1.085), X2 (1.1649), X3 (1.674) < 10.00, maka dapat dipastikan tidak terdapat tanda-tanda multikolinearitas berdasarkan pemeriksaan tabel sebelumnya.

### Uji Heteroskedastisitas

**Tabel 5.** Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.147	5.525		.932	.359
X1	.073	.121	.111	.608	.548
X2	-.043	.176	-.055	-.245	.808
X3	-.113	.135	-.190	-.839	.408

Sumber: data primer diolah

Ditetapkan tidak terdapat permasalahan heteroskedastisitas berdasarkan temuan analisis tabel sebelumnya, dimana nilai sig X1 (0.548), X2 (0.808), X3 (0.408) lebih dari 0.05.

### Pengujian Hipotesis

#### Uji Parsial (T)

**Tabel 6.** Hasil Uji Parsial

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.658	1.603		2.282	.029
X1	.111	.035	.150	3.161	.004
X2	.809	.051	.928	15.865	.000
X3	-.008	.039	-.011	-.192	.849

a. Dependent Variabel: Y

Sumber: data primer diolah

Hasil uji parsial pada tabel 6 menunjukkan bahwa SIA berdampak positif pada kinerja pekerja, sehingga H1 diterima. Hasil uji variabel sistem informasi akuntansi (X1) menunjukkan nilai t hitung sebesar 3.161 dengan nilai sig. < 0.05. Sedangkan variabel disiplin kerja (X2) menunjukkan berdampak positif pada kinerja karyawan, maka H2 diterima. H3 ditolak karena temuan uji variabel insentif (X3) menunjukkan bahwa kinerja karyawan tidak dipengaruhi secara parsial oleh insentif.

## Uji Simultan (F)

**Tabel 7.** Hasil Uji Simultan

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1					
Regression	159.031	3	53.010	6.014	.002
Residual	273.255	31	8.815		
Total	432.286	34			

Sumber: data primer diolah

Hasil analisis tabel di atas menunjukkan bahwa nilai f hitung (6.014) lebih besar dari f tabel (3.305) dan nilai sig (0.002) kurang dari 0.005. Oleh karena itu, H4 diterima dan H0 ditolak dan dapat disimpulkan bahwa variabel X1, X2, dan X3 memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Y.

## Uji Koefisien Determinan

**Tabel 8.** Hasil Uji Koefisien Determinan

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.967	.936	.929	.59379

Sumber: data primer diolah

Berdasarkan hasil analisis tabel di atas, variabel sistem informasi akuntansi (X1), disiplin kerja (X2), dan insentif (X3) memiliki pengaruh pada variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0.936, atau 93.6%, jumlah variabel lainnya yang tidak termasuk dalam model regresi sebesar 6.4%.

## Uji Regresi Linier Berganda

**Tabel 9.** Hasil Uji Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1					
(Constant)	3.658	1.603		2.282	.029
X1	.111	.035	.150	3.161	.004
X2	.809	.051	.928	15.865	.000
X3	-.008	.039	-.011	-.192	.849

a. Dependent Variabel: Y

Sumber: data primer diolah

$$Y = 3.658 + 0.111 (\text{SIA}) + 0.809 (\text{Disiplin Kerja}) - 0.008 (\text{Insentif})$$

Temuan regresi berganda ditemukan nilai konstanta sebesar 3.658 jika variabel disiplin kerja, insentif, dan sistem informasi akuntansi bernilai 0. Koefisien SIA adalah 0.111, yang berarti setiap kenaikan 1% kinerja karyawan akan meningkat 0.111. Kinerja karyawan akan naik

sebesar 0.809 disiplin kerja (X2) bernilai 0, sesuai dengan koefisien X2 sebesar 0.809. Koefisien insentif adalah -0.008 yang berarti bahwa kinerja pekerja akan turun sebesar 0.008 setiap peningkatan satu satuan insentif (X3).

## **Pembahasan**

### **Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor sistem informasi akuntansi secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan. Hal ini berarti sistem informasi akuntansi PG Djombang Baru sudah berjalan dengan baik untuk menunjang kesejahteraan perusahaan hingga saat ini. Salah satu contohnya adalah perubahan metode pembayaran yang semula menggunakan sistem *fresh money* menjadi sistem bagi hasil untuk menunjang keberlangsungan perusahaan. Teori yang diusulkan (Marina et al., 2017) sejalan dengan hasil penelitian bahwa memudahkan pengambilan keputusan dan memudahkan dalam menghasilkan laporan keuangan yang relevan dengan kebutuhan operasional perusahaan adalah tujuan utama sistem informasi akuntansi. Penelitian yang sama dilakukan (Saad, 2023) menemukan bahwa pemanfaatan sistem informasi akuntansi dapat meningkatkan kinerja karyawan.

### **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh disiplin kerja. Penelitian ini didukung oleh (Nurjaya, 2021) yang menunjukkan bahwa perusahaan memberlakukan kebijakan untuk menjamin bahwa setiap karyawan memenuhi kewajibannya sesuai dengan standar perusahaan. Temuan penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja akan semakin meningkatkan kinerja karyawan. Peraturan menentukan sikap, perilaku, dan tindakan siapapun yang kedapatan melakukan pelanggaran akan mendapatkan sanksi (Arisanti et al., 2019). Tingkat kedisiplinan di PG Djombang Baru berkorelasi positif dengan produktivitas perusahaan.

### **Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan**

Temuan uji hipotesis menunjukkan bahwa kinerja karyawan tidak dipengaruhi oleh insentif secara signifikan. Adanya insentif belum tentu meningkatkan kinerja karyawan, namun insentif dapat mendorong karyawan untuk berusaha lebih keras lagi. Hal ini mengindikasikan bahwa PG Djombang Baru hanya sedikit menggunakan insentif sebagai komponen utama dalam mengukur kinerja karyawan. Pemberian insentif penting diperhatikan bagi perusahaan karena semangat atau tidaknya karyawan dalam bekerja tergantung besar kecilnya insentif yang diberikan. Teori yang disampaikan (Dwi Saputri et al., 2021) tidak sejalan dengan hasil penelitian ini bahwa manajer dapat memberi insentif kerja kepada karyawan untuk meningkatkan kinerja perusahaan dengan meningkatkan motivasi mereka untuk bekerja.

## **SIMPULAN**

Penemuan penelitian ini berbeda dari penelitian sebelumnya hal ini karena konteksnya yang berbeda. Dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan sistem informasi akuntansi secara signifikan berpengaruh pada kinerja karyawan, sedangkan insentif tidak berpengaruh.

Perusahaan semakin menekankan pada sistem informasi akuntansi dan disiplin kerja untuk mengoptimalkan kinerja karyawan. Meskipun perusahaan memberikan insentif hal tersebut bukanlah komponen utama dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Saran untuk PG Djombang Baru selanjutnya untuk meningkatkan lagi jumlah insentif yang diberikan kepada karyawan sehingga mereka bersemangat untuk meningkatkan kinerja mereka. Karena ada perbedaan dalam hasil penelitian, variabel insentif harus dikaji ulang untuk penelitian selanjutnya. Selain itu dapat memperluas populasi dan sampel penelitian, karena hasil yang lebih baik menunjukkan kondisi umum subjek penelitian dengan jumlah sampel yang lebih besar lagi.

## REFERENSI

- Alwi, I.(2012).Kriteria Empirik Dalam Menentukan Ukuran Sampel Pada Pengujian Hipotesis Statistika Dan Analisis Butir. *Jurnal Formatif* 2(2): 140-148.
- Arisanti, K. D., Santoso, A., & Wahyuni, S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. *JIMEK : Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, 2(1), 101. <https://doi.org/10.30737/jimek.v2i1.427>
- Dwi Saputri, A., Handayani, S., & Kurniawan, M. D. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan PT Putra Karisma Palembang. In *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM e* (Vol. 2, Issue 1).
- Febrianti, M. (2022). Implementasi *Good Governance* dan Kinerja Pegawai Dalam Meningkatkan Pelayanan Publik Dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan Publik Pada masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Ilmu dan Riset Akuntansi*, 1-16.
- Kader, M., Rahman, W., Studi, M., Program, A., Manajemen, S., & Ekonomi, F. (2018). Pengaruh Stres Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Telekomunikasi Indonesia (Telkom) Kandatel Luwuk. In *Jurnal Emor* (Vol. 2, Issue 1).
- Mulyani, S. (2017). *Konsep-Konsep Dasar Sistem Informasi Akuntansi*. Hal 1-32.
- Marina, A., Wahjono, Syaban, M. Suarni (2017). *Sistem Informasi Akuntansi*. UMS Surabaya Publishing.
- Muna, N., & Isnowati, S. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT LKM Demak Sejahtera). *Jesya*, 5(2), 1119–1130. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i2.652>
- Nisa'yanayiroh, I., Permatasari, D., Akuntansi, J., & Ekonomi, F. (2022). Determinan Efektifitas Sistem Informasi Akuntansi. <http://dx.doi.org/10.24217>
- Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hazara Cipta Pesona. In *Akselerasi: Jurnal Ilmiah Nasional* (Vol. 3, Issue 1).
- Nyoman, N., Puspasari, W., Dewi, T. K., Bisnis, F., Humaniora, S., & Triatma Mulya, U. (2021). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Dan Pengendalian Internal Terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan Di Ud. Bali Sunsri Celuk Sukawati. In *Journal Research Of Accounting (JARAC)* (Vol. 2, Issue 2).
- Nyoman, N., Sariningsih, A., Akuntansi, P., Bisnis, E., & Pariwisata, D. (2022). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Program Pelatihan, Dukungan Manajemen Puncak Dan

- Insentif Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus: Perusahaan Farmasi Di Kota Denpasar) Sang Ayu Putu Arie Indraswarawati (2).
- Penulis, T., Ruth Silaen, N., Chairunnisah, R., Rizki Sari Elida Mahriani, M., Tanjung, R., Triwardhani, D., Haerany Anis Masyuroh, A., Gede Satriawan, D., Sri Lestari Opan Arifudin, A., Rialmi, Z., & Putra, S. (2021). Kinerja Karyawan. [www.penerbitwidina.com](http://www.penerbitwidina.com)
- Purnama, W. (2020). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (PERSERO) Unit Layangan Pelanggan (ULP) Teluk Kuantan, 510-520.
- Saad, M. (2023). The influence of accounting information system adoption on business performance amid COVID-19. *Computers in Human Behavior Reports*, 10. <https://doi.org/10.1016/j.chbr.2023.100286>
- Shintia, I. R. (2021). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Motivasi Kerja, Dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Akuntansi*. 1-17.
- Sugiono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Alfabeta. Bandung.
- Widhawati, A., & Damayanthi, I. Gst. A. E. (2018). Pengaruh Efektivitas Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi, Budaya Kerja, dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Akuntansi*, 1301. <https://doi.org/10.24843/eja.2018.v24.i02.p18>