

PENGARUH EFEKTIVITAS PENERAPAN SISTEM INFORMASI AKUNTANSI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BUMDES SE-KECAMATAN BANJAR KABUPATEN BULELENG

I Ketut Selamat

Jurusan S1 Akuntansi
Universitas Pendidikan Ganesha

Email: iketutselamat11@gmail.com

Abstrak

Efektivitas kinerja karyawan merupakan suatu hal yang harus dicapai organisasi dalam upayanya untuk mengoptimalkan operasional perusahaan. Dengan Sistem Informasi Akuntansi dan motivasi kerja yang dapat diukur dengan kemauan untuk meningkatkan suatu perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Sistem Informasi Akuntansi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian dilakukan dengan menggunakan metode kuantitatif. Populasi yang digunakan adalah seluruh BUMDes Se-Kecamatan Banjar Kabupaten Buleleng. Sampel diambil dari semua karyawan yang ada di BUMDes. Responden dalam penelitian ini sebanyak 47 orang responden. Sumber data yang digunakan adalah data primer. Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Metode analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan bantuan aplikasi SPSS v. 20. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Sistem Informasi Akuntansi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Simultan Sistem Informasi Akuntansi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: Efektivitas kinerja karyawan, Sistem Informasi Akuntansi, Motivasi Kerja

Abstract

The effectiveness of employee performance is something that must be achieved by the organization in its efforts to optimize the operation of the company. With an Accounting Information System and working motivation that can be measured by the willingness to increase a company. This study aimed to determine the effect of Accounting Information System and Working Motivation on Employee Performance. The study was conducted by using quantitative methods. The population used were all Village Owned Enterprises (BUMDes) in the Banjar Subdistrict, Buleleng Regency. The samples were taken from all employees at those BUMDes. There were 47 respondents in this study. The data source used was primary data. The data collection techniques were carried out by using a questionnaire. The analytical method used was multiple linear regression with the help of the SPSS v application. 20. The results showed that the Accounting Information System variable had a positive and significant effect on employee performance, the working motivation variable had a positive and significant effect on employee performance, and simultaneously the Accounting Information System and the working motivation had a positive and significant effect on employee performance.

Keywords: Effectiveness of employee performance, Accounting Information System, Work Motivation

PENDAHULUAN

Di era globalisasi, perkembangan teknologi selalu berjalan dan berkembang pesat. Kemajuan teknologi memberikan dampak perubahan yang begitu besar pada kehidupan umat manusia. Perkembangan teknologi informasi juga berpengaruh dan perkembangan industri jasa saat ini semakin meningkat pada perusahaan, tetapi juga memberikan pengaruh yang signifikan terhadap sistem informasi akuntansi dalam kinerja karyawan, hal ini menunjukkan bahwa teknologi sistem informasi sudah menjadi kebutuhan untuk menunjukkan kerja entitas perusahaan atau organisasi tersebut (Kristiani, 2012). Penggunaan teknologi informasi diharapkan dapat membantu perusahaan dalam

menyediakan informasi yang berguna dalam pengambilan keputusan. Setiap perusahaan wajib memberikan suatu informasi setiap periodenya untuk memenuhi kebutuhan informasi keuangan yang dapat diandalkan dan relevan bagi pihak-pihak yang memiliki kepentingan baik pihak internal perusahaan (manajemen perusahaan) maupun pihak eksternal perusahaan (investor, pemerintah, dan auditor).

Sistem informasi akuntansi yang handal merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan. karena suatu sistem informasi akuntansi dirancang untuk menghasilkan informasi keuangan yang digunakan para pemakainya dalam proses pengambilan keputusan penting dalam suatu perusahaan atau organisasi. Pelaksanaan sistem yang handal harus didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas agar sistem tersebut bisa berjalan sebagaimana mestinya. Keberhasilan pengembangan sumber daya manusia yang berkualitas tidak lepas pengaruh seorang pemimpin. Oleh karena itu pimpinan sebagai sumber pengelola sumber daya manusia dituntut untuk memiliki gaya kepemimpinan dimana ia dapat berkerja sama dan dapat menekan kemungkinan konflik yang akan terjadi dalam kelompok kerja sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Romney dan Steinbart (2011:52), penerapan sistem informasi akuntansi diperusahaan dapat memberikan nilai tambah bagi pengguna dalam penyediaan berbagi informasi keuangan untuk kegiatan perencanaan, pengendalian, dan pengambilan keputusan perusahaan yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Kompleksnya proses sistem informasi akuntansi menuntut pengalaman seorang manajer keuangan dalam sistem informasi akuntansi dalam pelatihan SIA, yang keduanya merupakan konstruk yang menentukan keberhasilan penerapan sistem informasi.

Badan Usaha Milik Desa (BUMDes) di Bali BUMDes merupakan pilar kegiatan ekonomi di desa yang berfungsi sebagai lembaga sosial (*social institution*) dan komersial (*commercial institution*). BUMDes sebagai lembaga sosial berpihak kepada kepentingan masyarakat melalui kontribusinya dalam penyediaan pelayanan sosial. Tujuan pendirian BUMDes antara lain dalam rangka peningkatan Pendapatan Asli Desa (PADes) Bali, perkembangan BUMDes di Bali sangat mengembirakan.

Dengan pengertian BUMDes adalah lembaga usaha desa yang dikelola oleh masyarakat dan pemerintahan Desa dalam upaya memperkuat perekonomian Desa dan dibentuk berdasarkan kebutuhan dan potensi desa, maka pendirian BUMDes merupakan potensi besar yang dapat dimaksimalkan. BUMDes menurut UU Desa didirikan antara lain dalam rangka peningkatan Pendapatan Asli Desa (PADes). Berangkat dari cara pandang ini, jika pendapatan asli desa dapat diperoleh dari BUMDes. BUMDes memiliki beberapa landasan hukum yang menjadi dasar dan acuan dalam segala aktivitasnya. Pendirian BUMDes dilandasi oleh Undang-Undang no 32 tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah dan PP no 72 tahun 2005 tentang Desa. Secara rinci landasan hukum tersebut yakni pada UU no 32 tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah, tepatnya pada pasal 213 ayat 1 yang berbunyi "Desa bisa mendirikan badan usaha milik desa sesuai dengan kebutuhan dan potensi yang dimiliki desa". BUMDes Desa Tirta Sari jumlah karyawan adalah sebanyak 5 orang, BUMDes Desa Banyuseri jumlah karyawan adalah sebanyak 6 orang, BUMDes Desa Pedawa jumlah karyawan adalah sebanyak 4 orang, BUMDes Desa Tigawasa jumlah karyawan adalah sebanyak 6 orang, BUMDes Desa Sidetapa jumlah karyawan adalah sebanyak 3 orang, BUMDes Desa Tampekan jumlah karyawan adalah sebanyak 3 orang, BUMDes Desa Temukus jumlah karyawan adalah sebanyak 14 orang, BUMDes Desa Cempaga jumlah karyawan adalah sebanyak 3 orang dan BUMDes Desa Dencarik jumlah karyawan adalah sebanyak 9 orang. Jadi sumua jumlah responden yaitu 53 karyawan.

Radig (1998), Soegiri (2004:27-28) dalam Antoni (2006:24) mengemukakan bahwa pemberian dorongan sebagai salah satu bentuk motivasi, penting dilakukan untuk meningkatkan gairah kerja karyawan sehingga dapat mencapai hasil yang dikehendaki oleh manajemen. Hubungan motivasi, gairah kerja dan hasil optimal mempunyai bentuk linear dalam arti dengan pemberian motivasi kerja yang baik, maka gairah kerja karyawan akan meningkat dan hasil kerja akan optimal sesuai dengan standar kinerja yang ditetapkan.

Gairah kerja sebagai salah satu bentuk motivasi dapat dilihat antara lain dari tingkat kehadiran karyawan, tanggung jawab terhadap waktu kerja yang telah ditetapkan

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Maulidah Tri Astuti (2008) yang berjudul "Penerapan Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Individu (Penelitian pada BUMDes Kecamatan Banjar Kabupaten Buleleng)". Model penelitian yang digunakan merupakan pengembangan dari model *Technology to Performance Chain* (TPC) oleh Goodhue dan Thompson (1995). Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan sistem informasi akuntansi pada organisasi sektor publik mempengaruhi kinerja individu secara positif dan signifikan. Berdasarkan analisis tersebut dapat diturunkan hipotesis sebagai berikut **H₁ : Sistem Informasi Akuntansi berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada BUMDes**

Kita telah mengetahui bahwa informasi merupakan hal yang penting bagi manajemen didalam pengambilan keputusan. Dan untuk menghasilkan informasi yang berguna bagi pemakai, diperlukan suatu sistem informasi yang dapat memenuhi keinginan perusahaan itu sendiri. Dan dibawah ini dijelaskan berapa sistem informasi menurut para ahli, yaitu:

Menurut Bodnar dan Hopwood (2011) sistem informasi akuntansi adalah kumpulan sumber daya, seperti manusia dan peralatan, yang diatur untuk mengubah data menjadi informasi. Sistem informasi akuntansi dapat diterapkan secara manual maupun terkomputerisasi. Keberhasilan pelaksanaan sistem informasi akuntansi yang telah dirancang sangat dipengaruhi oleh faktor desain sistem yang mencerminkan adanya pemisahan tanggung jawab fungsional yang tepat dan sistem wewenang dan prosedur pembukuan yang baik Data yang berkualitas tentu akan memengaruhi tingkat kualitas dari informasi Informasi terdiri atas data-data yang telah dipilih, dikumpulkan, dan diolah agar menjadi sebuah informasi yang sangat berguna dan berperan dalam proses pengambilan keputusan oleh suatu organisasi. Informasi yang berkualitas tentu akan berdampak pada pengambilan keputusan yang tepat yang akan langsung memengaruhi kelangsungan hidup suatu kinerja karyawan. Pada penelitian yang dilakukan Majid (2014) menemukan bahwa sistem informasi akuntansi memiliki hubungan positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan analisis tersebut dapat diturunkan hipotesis sebagai berikut. **H₂ : motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan BUMDes**

Robbin (2002:55) mengemukakan bahwa motivasi adalah keinginan untuk melakukan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisi-kan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual.

Siagian (2002:94) mengemukakan bahwa dalam kehidupan berorganisasi, termasuk kehidupan ber-karya dalam organisasi bisnis, aspek motivasi kerja mutlak mendapat perhatian serius dari para manajer. Karena 4 (empat) pertimbangan utama yaitu: (1) Filsafat hidup manusia berkisar pada prinsip "quit pro quo", yang dalam bahasa awam dicerminkan oleh pepatah yang mengatakan "ada ubi ada talas, ada budi ada balas", (2) Dinamika kebutuhan manusia sangat kompleks dan tidak hanya bersifat materi, akan tetapi juga bersifat psikologis, (3) Tidak ada titik jenuh dalam pemuasan kebutuhan manusia, (4) Perbedaan karakteristik individu dalam organisasi atau perusa-haan, mengakibatkan tidak adanya satupun teknik motivasi yang sama efektifnya untuk semua orang dalam organisasi juga untuk seseorang pada waktu dan kondisi yang berbeda-beda dan memotivasi bagi kinerja karyawan tersebut. Berdasarkan analisis tersebut dapat diturunkan hipotesis sebagai berikut. **H₃ : sistem informasi akuntansi (SIA), motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan BUMDes**

Kinerja dalam lingkup karyawan adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh suatu organisasi dalam melakukan suatu pekerjaan dapat dievaluasi tingkat kinerjanya. Berhasil tidaknya tujuan dan cita-cita dalam organisasi tergantung bagaimana proses kinerja itu dilaksanakan. Kinerja karyawan tidak lepas dari faktor - faktor yang dapat mempengaruhi, diantaranya yaitu: kemampuan ability (ang terdiri dari IQ. EQ dan SQ): teknologi dimana di dalamnya termasuk Sistem Informasi Akuntansi (SIA). Informasi terdiri atas data-data yang telah dipilih, dikumpulkan, dan diolah agar menjadi sebuah informasi yang sangat berguna

dan berperan dalam proses pengambilan keputusan oleh suatu organisasi. Informasi yang berkualitas tentu akan berdampak pada pengambilan keputusan yang tepat yang akan langsung memengaruhi kelangsungan hidup suatu karyawan pada penelitian yang dilakukan Majid (2014) menemukan bahwa sistem informasi akuntansi memiliki hubungan positif terhadap kinerja organisasi. Kemudian penelitian yang dilakukan Arifin (2014), menghasilkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif yang dimana penelitian ini mengumpulkan, mengolah, menyajikan dan menganalisis data secara kuantitatif (angka- angka) dan secara deskriptif (uraian kalimat) agar dapat memberikan gambaran yang jelas tentang masalah yang diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah BUMDes Kecamatan Banjar Kabupaten Buleleng. Sampel yang digunakan adalah 9 BUMDes yang ada di Se-Kecamatan Banjar Kabupaten Buleleng. Responden dalam penelitian ini sebanyak 47 orang responden. Sumber data yang digunakan adalah data primer. Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Metode analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda.

Langkah pertama adalah mengumpulkan data dengan instrumen penelitian berupa kuesioner. Kemudian akan dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas untuk melihat tingkat validitas dan reliabilitas instrumen penelitian. Uji asumsi klasik dan uji hipotesis (analisis linier berganda, uji koefisien determinasi, uji t) dilakukan untuk menganalisis data yang telah terkumpul dari instrumen penelitian. Untuk mengolah data, peneliti menggunakan bantuan dari aplikasi *Microsoft Excel* dan program *Statistical Package for Social Scienc* (SPSS) v. 20.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh mengenai sistem informasi akuntansi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada BUMDes Se-Kecamatan Banjar Kabupaten Buleleng. Responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini yaitu kinerja karyawan pada BUMDes Se-Kecamatan Banjar Kabupaten Buleleng yaitu BUMDes Desa Tirta Sari jumlah karyawan adalah sebanyak 5 orang, BUMDes Desa Banyuseri jumlah karyawan adalah sebanyak 6 orang, BUMDes Desa Pedawa jumlah karyawan adalah sebanyak 4 orang, BUMDes Desa Tigawasa jumlah karyawan adalah sebanyak 6 orang, BUMDes Desa Sidetapa jumlah karyawan adalah sebanyak 3 orang, BUMDes Desa Tampekan jumlah karyawan adalah sebanyak 3 orang, BUMDes Desa Temukus jumlah karyawan adalah sebanyak 14 orang, BUMDes Desa Cempaga jumlah karyawan adalah sebanyak 3 orang dan BUMDes Desa Dencarik jumlah karyawan adalah sebanyak 9 orang. Jadi sumua jumlah responden dalam penelitian ini yaitu 53 karyawan.

Responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini yaitu karyawan pada BUMDes Se-Kecamatan Banjar Kabupaten Buleleng Data penelitian dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner yang disebarakan ke BUMDes Se-Kecamatan Banjar Kabupaten Buleleng sebanyak 53

Pendistribusian kuesioner pada BUMDes Se-Kecamatan Banjar Kabupaten Buleleng dilakukan secara langsung Kuesioner yang kembali sebanyak 47 kuesioner, dimana semua digunakan. Tingkat pengembalian kuesioner yang digunakan sebesar 89% dihitung dari persentase jumlah kuesioner yang kembali (47) Dibagi total kuesioner yang dikirim (53). metode "Pearson Correlation", dengan ketentuan sebagai berikut: jika $R_{hitung} > R_{tabel}$, maka item pertanyaan dinyatakan valid. Pada penelitian ini responden berjumlah 7 BUMDes dengan sampel 47 orang, maka diperoleh $df_{n-2} = 47 - 2 = 45$. sehingga $R_{tabel} 0.2876$. Hal ini berarti masing-masing item dari variabel sistem informasi akuntansi. Motivasi kerja, dan kinerja karyawan adalah valid. Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengetahui konsisten atau tidaknya responden terhadap kuesioner penelitian Pengujian reliabilitas dengan uji statistik Cronbach Alpha dengan bantuan software SPSS 20.0 for Windows Suatu variabel dikatakan reliable saja memberikan nilai Cronbach Alpha $> 0,70$. Dalam uji asumsi klasik menggunakan tiga uji terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji

heterokedastisitas. Uji Normalitas menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov Z* didapat hasil nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar $0,136 > 0,05$ yang menunjukkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini telah berdistribusi normal.

Berdasarkan uji multikolinearitas dapat diketahui bahwa nilai tolerance pada variabel Sistem Informasi Akuntansi (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2), lebih dari 0,10. Begitupula dengan nilai VIF masing-masing variabel penelitian memiliki nilai kurang dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antar variabel bebas.

Hasil uji heterokedastisitas menggunakan *Uji Glejser* menunjukkan bahwa signifikansi variabel Sistem Informasi Akuntansi, Motivasi Kerja, 0,05 atau 5%. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada satupun variabel tersebut terjadi gejala heterokedastisitas, dengan kata lain dapat dikatakan model regresi tidak mengandung heterokedastisitas. Untuk menentukan diterima atau tidaknya hipotesis yang diajukan maka

digunakan uji parsial dan uji simultan. Pengujian secara parsial dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen yang digunakan dalam model penelitian secara individu mampu menjelaskan variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan regresi parsial (*t - test*) dengan tingkat signifikansi 5% (0,05) Jumlah sampel dalam pengujian hipotesis sebanyak 47, sehingga diperoleh $df = n-2 = 47-2$, hingga *t*-tabel dengan $df = 45$ adalah sebesar 1.679. Pengujian sigutusi secara parsial menggunakan perbandingan tutup dengan tabel dan nilai probabilitas dengan kriteria sebagai berikut: (1) Hipotesis diterima jika $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ dan probabilitas $0,005$, (2) Hipotesis ditolak jika $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$ dan probabilitas $0,005$

Selanjutnya pengujian secara simultan dilakukan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen yang digunakan dalam model penelitian secara bersama-sama mampu menjelaskan variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan regresi simultan (*F-test*) dengan tingkat signifikansi 5% (0,05). Jumlah sampel dalam pengujian hipotesis sebanyak 50, sehingga diperoleh $df_1 = k = 1 = 3 - 1 = 2$ dan $df_2 = n-k = 47-3 = 44$, dimana k merupakan variabel yang masuk dalam analisis, sehingga *F*-tabel dengan $df_1 = 2$ dan $df_2 = 44$ adalah sebesar 3,21. Pengujian signifikansi *F*-tabel secara simultan menggunakan perbandingan *F*-hitung dengan *F*-tabel dan nilai probabilitas dengan kriteria sebagai berikut: (1) Hipotesis diterima jika $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$ dan Probabilitas $< 0,05$, (1) Hipotesis diterima jika $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$ dan Probabilitas $< 0,05$

Berdasarkan tabel 4.8 diatas maka diketahui masing-masing tingkat signifikansi variabel bebasnya, yaitu: (1) Konstanta sebesar 13,016 menyatakan bahwa jika variabel independen dianggap konstan, maka rata-rata kinerja karyawan sebesar 13,016, (2) Koefisien regresi variabel sistem informasi akuntansi (X) sebesar -0,122, artinya jika X berubah satu satuan, maka Y akan berubah sebesar -0.122 dengan anggapan X adalah tetap. Tanda negatif pada nilai koefisien regresi melambangkan hubungan yang tidak searah antara X dan Y artinya apabila sistem informasi akuntansi meningkat, maka kinerja karyawan tidak mengalami perubahan. (3) koefisien regresi variabel motivasi kerja (X_2) sebesar 0,094 artinya Jika X_2 berubah satu satuan, maka Y akan berubah sebesar 0,094 dengan anggapan X_1 Adalah tetap Tanda positif pada nilai koefisien regresi melambangkan hubungan yang searah antara X_2 dan Y artinya apabila motivasi kerja semakin meningkat karyawan mengalami peningkatan. Berdasarkan hasil analisis tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut: (1) Hipotesis 1 : variabel sistem informasi akuntansi (SIA) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada tingkat signifikan 0,05 atau 5% sesuai dengan lampiran 6 hasil uji analisis berganda. Dengan kata lain: Bahwa sistem informasi akuntansi berpengaruh positif dan signifikan maka kinerja karyawan meningkat dengan presentase keyakinan 95% sebab, telah dibuktikan pada analisis lampiran 6 bahwa kinerja karyawan memenuhi tingkat signifikan 5% ($100\% - 5\% = 95\%$), (2) Hipotesis 2 : variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada tingkat signifikan 0.05 atau 5% telah dibuktikan pada hasil analisis lampiran 6. Dengan kata lain: Bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan maka kinerja karyawan sangat baik atau meningkat dengan presentase keyakinan 95% sebab, telah dibuktikan pada analisis lampiran 6 bahwa kinerja karyawan memenuhi tingkat signifikan 5% ($100\% - 5\% = 95\%$), (3) Hipotesis 3 : variabel

sistem informasi akuntansi (SIA) dan motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada tingkat signifikan 0,05 atau 5% dibuktikan pada hasil analisis lampiran 6. Dengan kata lain: Bahwa sistem informasi akuntansi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan maka kinerja karyawan sangat baik atau meningkat presentase keyakinan 95% sebab, telah dibuktikan pada analisis lampiran 6 bahwa kinerja karyawan memenuhi tingkat signifikan 5% ($100\% - 5\% = 95\%$).

Berdasarkan tabel diatas, nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,011. ini berarti variabel independen yaitu sistem informasi akuntansi, motivasi kerja dapat mencangkul tabel dependen yaitu kinerja karyawan sebesar Sisanya sebesar 80 dipengaruhi oleh variabel lain yang belum diteliti.

Pembahasan

Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Terhadap kinerja Karyawan

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Efisien regresi variabel sistem informasi akuntansi (X_1) sebesar 0,122. artinya jika X_1 berubah satu satuan, maka Akan berubah sebesar 0,122 dengan anggapan X_2 adalah tetap. Tanda negatif pada nilai koefisien regresi melambangkan hubungan yang searah antara X_1 dan Y. artinya apabila sistem informasi akuntansi semakin meningkat, maka ada pengaruh terhadap kinerja karyawan Terdapat pengaruh yang signifikan antara sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dengan nilai probabilitas signifikan untuk sistem informasi akuntansi (X_1) adalah 0,027, dimana angka signifikan lebih besar dari 0,05. maka dapat dikatakan H_1 diterima.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan sistem informasi akuntansi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dikarenakan sistem informasi akuntansi yang ada di BUMDes memadai, ada untuk pemahaman karyawan terhadap penggunaan sistem informasi akuntansi, pernah dilakukannya pelatihan mengenai sistem informasi akuntansi.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian Marlita Dharmadiaksa (2014) dengan lokasi penelitian di koperasi Simpan perjan Gianyar. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa sistem informasi akuntansi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Selain itu hasil penelitian ini juga mendukung penelitian Diri dan Hariswanto (2014). Dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa sistem informasi akuntansi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Tujuan penelitian kedua adalah untuk menguji pengaruh sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa koefisien regresi motivasi kerja (X_2) sebesar 0,094. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif namun signifikan terhadap kinerja karyawan. Jika motivasi kerja rendah, maka kinerja karyawan juga rendah. Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dengan nilai probabilitas signifikan untuk motivasi kerja (X_2) adalah 0,027 dimana angka signifikan lebih besar dari 0,05, maka dapat dikatakan H_1 diterima.

Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan motivasi kerja dan suatu karyawan yang satu dapat berbeda dengan yang ada pada karyawan lain, Namun, motivasi kerja menunjukkan ciri sifat atau karakteristik tertentu yang menunjukkan kesannya. Teknologi yang dipergunakan para ahli untuk menunjukkan karakteristik motivasi kerja sangat bervariasi Hal tersebut menunjukkan beragamnya ciri, sifat dan elemen yang terdapat dalam motivasi kerja.

Hasil penelitian ini tidak mendukung penelitian Rahayuni (2013), meneliti tentang pengaruh motivasi kerja. Komitmen organisasi dan akuntabilitas terhadap kinerja karyawan dimana hasilnya menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Serupa dengan Andiza (2014). juga meneliti tentang pengaruh motivasi karyawan dan akuntabilitas publik terhadap kinerja karyawan publik, yang menunjukkan hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga tidak

mendukung penelitian Tri Widodo (2010). meneliti terkait dengan pengaruh lingkungan kerja motivasi kerja, kepemimpinan Terhadap kinerja.

Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Tujuan penelitian ketiga adalah untuk menguji pengaruh sistem informasi akuntansi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji F. nilai F-hitung Lebih kecil dari nilai F tabel yakni $7,041 > 3,21$ dan nilai i Flebih besar dari nilai probabilitas yakni $0.002 < 0.05$, maka H_0 diterima atau H_a diterima Jadi secara simultan terdapat pengaruh antara sistem informasi akuntansi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan sistem informasi akuntansi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dikarenakan sistem informasi akuntansi yang ada di BUMDes memadai. ada untuk pemahaman karyawan terhadap penggunaan sistem informasi akuntansi, pernah dilakukannya pelatihan mengenai sistem informasi akuntansi. Begitu pula dengan motivasi kerja. Motivasi kerja dalam suatu motivasi yang satu dapat berbeda dengan yang ada pada kerja lain. Namun, motivasi kerja menunjukkan ciri-ciri. sifat, atau karakteristik tertentu yang menunjukkan kesamaannya. Terminologi yang dipergunakan para ahli untuk menunjukkan karakteristik motivasi kerja sangat bervariasi hal tersebut menunjukkan beragamnya ciri, sifat, dan elemen yang terdapat dalam motivasi kerja.

Hasil penelitian in mendukung penelitian Fasihati Dian Uma (2015) berlokasi di Bank Pembangunan Daerah Istimewa Yogyakarta. Dimana hasil penelitian menyatakan bahwa sistem informasi perpengaruh positif dan signifikan terhadap kerja perusahaan

Hasil penelitian ini serupa dengan penelitian Sukar yanti Dhuni 2016¹ dengan lokasi di Badan Statika Lampung Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian penelitian Aryant (2014) juga menunjukkan hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja dengan lokasi di PT Mandalatama Armada Motor Semarang.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Sistem informasi akuntansi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana koefisien regresi variabel sistem informasi akuntansi (X_1) sebesar $-0,019$, artinya jika X_1 , berubah satu satuan, maka Y akan berubah sebesar $-0,019$ dengan anggapan X adalah tetap. Tanda negatif pada nilai koefisien regresi melambangkan hubungan yang tidak searah antara X_1 dan Y, artinya apabila sistem informasi akuntansi meningkat, maka kinerja karyawan tidak mengalami perubahan.

Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana koefisien regresi variabel motivasi kerja (X_2) sebesar $0,065$, artinya jika X_2 berubah satu satuan, maka Y akan berubah sebesar $0,065$ dengan anggapan X adalah tetap Tanda positif pada nilai koefisien regresi melambangkan hubungan yang searah antaran X_2 dan Y artinya apabila motivasi kerja semakin meningkat, maka kinerja karyawan mengalami peningkatan

Sistem informasi akuntansi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara simultan. Dimana berdasarkan pengujian hipotesis H melalui F-test diperoleh bahwa nilai F-hitung sebesar $0.661 < F$ -tabel sebesar 3.15 dengan tingkat signifikan $0.520 > 0,05$. maka H_0 ditolak. Jadi secara simultan terdapat pengaruh antara sistem informasi akuntansi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

SARAN

Para BUMDes Se-Kecamatan Banjar masih menggunakan pencatatan manual agar menerapkan sistem informasi akuntansi karena hasil penelitian saya menunjukkan bahwa sistem informasi akuntansi berpengaruh positif dan signifikan dengan kinerja karyawan yang

tinggi otomatis mempengaruhi bagi kinerja operasional bumdes dan yang sudah menggunakan sistem informasi akuntansi di pertahankan karena sangat penting bagi suatu perusahaan dan juga sistem informasi akuntansi dapat mencegah adanya kecurangan atau *fraud*.

Penelitian selanjutnya untuk memperluas objek penelitian misalnya di Se-Kabupaten Buleleng. Dan dapat menggunakan variabel lainnya yang memiliki terhadap kinerja karyawan agar hasil penelitian lebih lengkap dan maksimal seperti tingkat pendidikan, pelatihan, sosialisasi dan sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

- Al Fatta, Hanif. 2007. Analisis & Perancangan Sistem Informasi. Yogyakarta: Andi.
- Antoni Feri, 2006. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Orientasi Tugas dan Orientasi Hubungan terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya pada Prestasi Kerja Pegawai Pengadilan Tinggi Tata Usaha Negara Surabaya, Tesis Universitas 17 Agustus Surabaya
- Astuti, Maulidah Tri. 2008. *Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Individu (Penelitian Pada SKPD di Lingkungan Pemerintah Kota Malang)*. Skripsi Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Brawijaya Malang.
- Bodnar, George H. dan William S. Hopwood. 2000. *Sistem Informasi Akuntansi*. Buku 1. Edisi 6. Salemba Empat. Jakarta.
- Bodnar, George, H. & Hoopwood, William, S. 2001. *Accounting Information System*. Eight Edition, Prentice Hall Inc, Upper Saddle River New Jersey.
- dan r&d)". Bandung: Alfabeta.
- Data Badan Usaha Milik Desa (BUMDes) Kabupaten Buleleng. <https://www.bulelengkab.go.id/>
- Efendi, Jen Putra. 2016. *Sistem Informasi Simpan Pinjam Studi kasus BUMDes Al-Amin Desa Bagan Jaya*. *Jurnal SISTEMASI*, Volume 5, Nomor 1, Januari 2016: 27 – 34. Program Studi Sistem Informasi, Fakultas Teknik dan Ilmu Komputer. Universitas Islam Indragiri (UNISI).
- Fees, Reeve, Warren. 2005. *Pengantar Akuntansi, Edisi 21*. Jakarta: Salemba Empat
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi 7. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hall, James. 2007. *Sistem Informasi Akuntansi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Ikhsan, A. 2008. *Metodologi Penelitian Akuntansi Keperilakuan*. Penerbit Salemba Empat, Jakarta
- Jogiyanto, H M, 2009. Analisis dan Desain Sistem Informasi. Penerbit CV. Andioffset, Yogyakarta
- Kristiani,Wahyu. 2012. "Analisis Pengaruh Efektivitas Teknologi Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Individual Pegawai PT. Kim Eng Sekuritas Indonesia". Skripsi. Jakarta: Universitas Gunadarma
- Lindawati dan Salamah, Irma. 2012. "Pemanfaatan Sistem Informasi dan Teknologi Informasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Individual Karyawan". *Jurnal Akuntansi dan Keuangan* Vol. 14, No. 1, Mei 2012-56-68
- Moehariono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Grafindo
- Mulyadi.2010.*Sistem Akuntansi*.Jakarta : salemba empat. Persada

- Pusat Kajian Dinamika Sistem Pembangunan. 2007. *Buku Panduan Pendirian dan Pengelolaan Badan Usaha Milik Desa*. Departemen Pendidikan Nasional. Fakultas Ekonomi. Universitas Brawijaya
- Putra, Sukma Dan Tungga Atmadja, Anantawikrama dan Surya Darmawan, Ari. 2014. Pengaruh Pengetahuan Karyawan Bagian Akuntansi Dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi. *Jurnal Akuntansi Program S1* Vol. 2 No 1, Hal 2.
- Robbinss Stephen P., 2002. *Essentials of Organizational Behavior* (Terjemahan), Edisi Kelima, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Romney, M. B. dan Steinbart. 2011. *Accounting Information System*. Buku 1. Edisi 9. Salemba Empat. Jakarta
- Romney, Marshall, B. dan Steinbart, P. J. 2015. *Sistem Informasi Akuntansi*. Edisi Ketigabelas. Jakarta: Salemba Empat.
- Sekaran, Uma. 2003. *Research Methods for Business: A Skill Building Approach*. PT Elex Media Komputindo. Jakarta.
- Siagian Sondang P., 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, Cetakan Pertama, PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Siagian, S.P. (1985). *Administrasi pembangunan*, Jakarta: Bumi Aksara
- Soedjono. 2005. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi Dan Kepuasan Kerja Karyawan Pada Terminal Penumpang Umum Di Surabaya*. Skripsi. STIESIA
- Sugiyono. (2005). *Metode penelitian bisnis (pendekatan kuantitatif, kualitatif, Sugiyono.2013. Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono.2013. *Metode Penelitian Kombinasi (MixedMethods)*. Bandung: Alfabeta
- Undang-Undang No. 32 Tahun 2004 Tentang Pemerintahan Daerah. (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004).
- Usmara. 2006. *Motivasi Kerja: Proses, Teori, dan Praktik*. Yogyakarta: Amara Books.
- Winarno, Wing Wahyu. 2006. *Sistem Informasi Akuntansi*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Yudha, Anwar Satria, Swasto S, Bambang dan Ruhana, Ika. 2013. "Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang)". *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 2, No. 2, Juni 2013-56-75.