

STUDI DETERMINASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI CV SUPER GROSIR

Faradila Gita Intan Pratiwi¹, Arif Nugroho Rachman²

^{1,2}Program Studi S1 Akuntansi, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Surakarta, Sukoharjo.

¹Email: faradilagita@gmail.com

²Email: arifnugroho.rachman@gmail.com

Abstrak

Guna mengetahui pengaruh disiplin kerja, beban kerja, sistem informasi akuntansi dan insentif terhadap kinerja karyawan yang dilakukan di CV Super Grosir merupakan tujuan penelitian ini dilakukan. Populasi didalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan yang berjumlah 39 orang dan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Sedangkan teknik yang digunakan yaitu Teknik Purposive Sampling dengan kriteria karyawan yang bersinggungan langsung dengan Sistem Informasi Akuntansi, sehingga sampel yang dapat diambil sejumlah 35 responden. Metode analisis data yang digunakan yaitu Analisis Regresi Linier Berganda dengan program SPSS (*Statistical Package for the Sosial Sciences*) versi 21. Pada penelitian ini menghasilkan Uji T yang menyatakan Sistem Informasi Akuntansi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, Disiplin Kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, Beban Kerja tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan, Insentif tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil Uji F menyatakan bahwa secara simultan Disiplin Kerja, Beban Kerja, Sistem Informasi Akuntansi dan Insentif berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Kata kunci : Disiplin Kerja, Beban Kerja, Sistem Informasi Akuntansi, Insentif

A. PENDAHULUAN

Setiap perusahaan pasti memiliki tujuan dan sasaran masing-masing yang ingin dicapai. Tujuan tersebut seperti memperoleh laba dan menjadi yang terbaik didalam memenuhi kebutuhan setiap konsumen. Pada era globalisasi yang sangat pesat ini mengakibatkan banyaknya perusahaan yang bersaing dan tidak dapat dihindari. Sehingga untuk mendukung pengembangan perusahaan salah satunya yaitu membutuhkan Sumber Daya Manusia yang memiliki kinerja yang baik. Karena Sumber Daya Manusia mempunyai peranan yang penting untuk mengatur dan mengelola suatu perusahaan sehingga dapat berfungsi produktif untuk mencapai tujuan perusahaan.

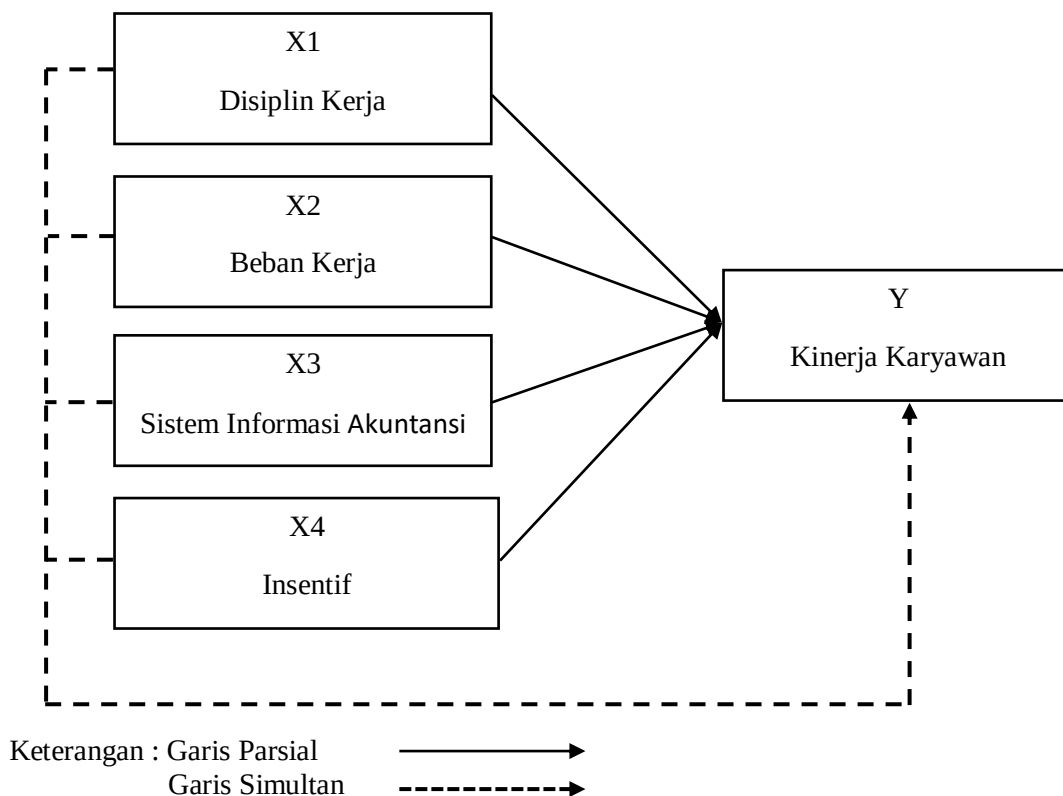
Menurut Ketua Dokter Indonesia Bersatu, Eva Sri Diana Chaniago pada tanggal 15 Juli 2021 mengungkapkan bahwa sejumlah tenaga kesehatan resign atau mengundurkan diri dari pekerjaan karena beban kerja dirasa berat dan insentif yang diberikan tergolong kecil (Kompas.com). Country Marketing Manager Jobstreet Indonesia Sawitri Hertoto menyatakan bahwa hal utama penyebab pengunduran diri banyak terjadi karena gaji yang tidak sepadan dibanding dengan beban kerja (Fin.co.id). Sehingga dari faktor-faktor inilah yang harus diperhatikan perusahaan dalam mempengaruhi kinerja karyawan supaya dapat bekerja lebih baik dan melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan.

Berdasarkan penelitian terdahulu terdapat beberapa perbedaan, seperti penelitian (Tri, 2019) Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan menurut penelitian (Satedjo & Kempa, 2017) Disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut penelitian (Sopian & Wawat, 2019) Sistem Informasi

Akuntansi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, sedangkan menurut (Khaerunnisah, 2019) Sistem Informasi Akuntansi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Menurut penelitian (Tri, 2019) Insentif tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, sedangkan menurut (Anggriawan dkk., 2015) Insentif berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Menurut penelitian (Sitompul & Simamora, 2021) Beban Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, sedangkan menurut penelitian (Tjibrata dkk., 2017) Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Dari hasil penelitian terdahulu hubungan antara disiplin kerja, beban kerja, sistem informasi akuntansi dan insentif terhadap kinerja karyawan belum konsisten. Dan sebagai seorang karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan harus dapat bekerja seefektif dan seefisien mungkin. Sehingga penelitian ini dilakukan guna mengetahui faktor apa saja yang dapat mempengaruhi produktivitas Kinerja Karyawan di CV Super Grosir.

Kerangka Berpikir



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

B. LANDASAN TEORI

GRAND TEORI

Teori Atribusi menurut Lubis 2010 dalam (Bazighoh & Sari, 2019) bahwa perilaku seseorang ditentukan oleh kombinasi antara kekukatan internal yang berupa faktor- faktor berasal dari dalam diri seseorang seperti usaha atau kemampuan dan kekuatan faktor eksternal yang berupa faktor – faktor berasal dari luar seperti kesulitan dalam pekerjaan atau keberuntungan. Proses atribusi sangat berguna untuk membantu pemahaman kita

terhadap penyebab perilaku dan menjadi mediator penting bagi reaksi kita terhadap bentuk pranata sosial yang ada. Teori ini digunakan untuk menjelaskan faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja karyawan. Terdapat 2 faktor yang mempengaruhi, yaitu faktor Internal dan faktor Eksternal. Disiplin Kerja, Beban Kerja, Sistem Informasi Akuntansi dan Insentif merupakan faktor eksternal yang baik dapat memberikan pengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Sehingga Teori Atribusi ini sangat cocok digunakan untuk penelitian ini.

De.ter.mi.na.si /détèrminasi/ menurut (*Kamus Besar Bahasa Indonesia (Online)*, 2021) yaitu Hal yang dapat menentukan (menetapkan, memastikan). Sehingga Studi Determinasi terhadap Kinerja Karyawan yaitu Analisis Faktor Faktor yang dapat menentukan Kinerja Karyawan.

1. Disiplin Kerja

(Ferawati, 2017) Disiplin Kerja merupakan sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan organisasi guna untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang supaya tidak melakukan kecerobohan, penyimpangan atau kelalaian saat melakukan pekerjaan. (Hanafi & Zulkifli, 2018) Disiplin Kerja suatu keadaan tertib ketika seseorang atau beberapa orang yang tergabung di suatu organisasi wajib dalam mematuhi dan melaksanakan peraturan - peraturan perusahaan yang berupa tertulis atau tidak tertulis yang dilandasi atas kesadaran agar suatu kondisi diantara keinginan dan kenyataan yang diharapkan agar karyawan mempunyai sikap disiplin yang tinggi ketika bekerja sehingga produktivitasnya meningkat.

2. Beban Kerja

(Anisa & Prastawa, 2019) Beban Kerja merupakan sebuah proses yang dilakukan oleh seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas suatu pekerjaan atau kelompok jabatan yang dilakukan dalam keadaan normal dalam suatu jangka waktu tertentu. (Kurnia, 2016) Beban Kerja merupakan suatu kondisi dimana dalam bekerja dan harus menyelesaikan pekerjaan dengan keadaan apapun.

3. Sistem Informasi Akuntansi

(Ainisha & Meidawati, 2005) Sistem Informasi Akuntansi suatu kumpulan data yang berada pada perusahaan dapat mempermudah perusahaan dalam mengelola informasi pada sektor keuangan maupun selain keuangan guna sebagai dasar untuk mengambil sebuah keputusan untuk mencapai tujuan perusahaan. (Ningsih & Natalia, 2020) Sistem Informasi Akuntansi merupakan sebuah kumpulan komponen guna untuk membantu mengelola dan menyajikan segala aktivitas perusahaan yang bersangkutan dengan keuangan untuk mengambil sebuah keputusan yang tepat.

4. Insentif

(Efendi, 2020) Insentif suatu penghargaan atau imbalan balas jasa yang diberikan kepada setiap karyawan atas dasar dari kinerjanya yang telah melebihi standar yang ditentukan. (Jannah & Jumady, 2020)) Insentif suatu imbalan jasa berupa uang yang diterima oleh setiap karyawan yang dinilai sebagai bagian dari hubungan pekerjaan, penetapan insentif yang bergantung dari kebijakan manajemen untuk diperlakukan didalam sebuah lembaga atau organisasi.

5. Kinerja Karyawan

(Ainisha & Meidawati, 2005) Kinerja Karyawan merupakan sebuah hasil kerja yang secara kuantitatif atau kualitatif yang dapat dipertanggung jawabkan sesuai dengan peranannya masing-masing didalam perusahaan yang didasarkan dari pengalaman dan kemampuan. (Rizaldi, 2015) Kinerja Karyawan suatu proses ketika pelaksanaan

pekerjaan dilakukan upaya penyempurnaan sehingga dapat mencapai hasil atau kinerja yang optimal.

HIPOTESIS PENELITIAN

Kegunaan Disiplin kerja diharapkan dapat memberikan manfaat yang besar terhadap perusahaan ataupun karyawan. Bagi perusahaan, adanya disiplin kerja dapat menjamin terpeliharanya sebuah tata tertib dan kelancaran pelaksanaan pekerjaan sehingga dapat memperoleh hasil yang optimal. Bagi karyawan, adanya disiplin dapat menciptakan suasana kerja yang menyenangkan sehingga karyawan dapat menjalankan pekerjaannya dengan kesadaran yang penuh dan optimal. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu (Tri, 2019) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H₁ : Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Beban Kerja salah satu faktor yang menjadi pertimbangan disaat menentukan kinerja karyawan. Diharapkan perusahaan dapat menghindari memberikan beban kerja yang berlebihan sehingga dapat menghasilkan efisiensi kerja. Berdasarkan penelitian terdahulu (Tjibrata, 2017) menyatakan bahwa beban kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

H₂ : Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Kegunaan Sistem Informasi Akuntansi dioperasionalkan secara baik dan benar tidak luput ditunjang dari sumber daya manusia yang mumpuni sehingga Sistem Informasi Akuntansi diharapkan dapat diolah secara baik dan mampu mempengaruhi kinerja karyawan. Sistem Informasi Akuntansi Berdasarkan penelitian terdahulu (Khaerunnisah, 2019) menyatakan bahwa Sistem Informasi Akuntansi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H₃ : Sistem Informasi Akuntansi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Insentif salah satu faktor khusus terhadap kinerja karyawan yang merupakan sebuah kompensasi untuk seorang karyawan diluar gaji utamanya sehingga insentif diharapkan dapat memotivasi agar lebih giat dalam bekerja dan memperbaiki prestasi kerja. Berdasarkan penelitian terdahulu (Anggriawan, 2015) menyatakan bahwa Insentif mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

H₄ : Insentif berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

C. METODE PENELITIAN

Metode Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Sumber data yang digunakan pada penelitian ini menggunakan data primer. Adapun data primer yang diperoleh untuk penelitian ini dengan memberikan daftar pertanyaan (kuesioner) kepada responden mengenai disiplin kerja, beban kerja, sistem informasi akuntansi, insentif dan kinerja karyawan.

Populasi dan Sampel

Populasi didalam penelitian yaitu seluruh karyawan CV Super Grosir dengan jumlah 39 orang. Untuk pengambilan sampel dipenelitian ini menggunakan teknik purposive sampling. Purposive sampling adalah teknik pengambilan sampel dengan menentukan kriteria-kriteria tertentu, menurut Sugiyono (2008). Dengan kriteria karyawan CV Super Grosir yang menggunakan atau yang bersinggungan secara langsung dengan Sistem Informasi Akuntansi dan yang sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan terdapat 35 sampel.

Metode Analisis Data

Adapun metode analisis data yang digunakan pada penelitian ini berupa regresi linier berganda dimana disiplin kerja, beban kerja, sistem informasi akuntansi, insentif sebagai variabel independen (Variabel Bebas) dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen (Variabel Terikat). Data yang telah diperoleh dianalisis menggunakan program SPSS (*Statistical Package for the Sosial Sciences*) versi 21.

Teknik Analisis Data

Uji Validitas

Uji validitas merupakan alat yang digunakan untuk mengukur kevalidan atau tidaknya suatu data berdasarkan pada r hitung $> r$ tabel yang berarti valid dan jika r hitung $< r$ tabel maka dapat diartikan tidak valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan serangkaian pengukuran atau serangkaian alat ukur yang menguji apakah indikator reliabel, sebuah data yang kuesioner yang reliabel memiliki jawaban atau data yang konsisten dari waktu ke waktu. Data dapat dikatakan reliabel apabila Nilai Crobbach's Alpha (α) > 0.60 dan apabila nilai alpha ada diatas nilai yang sudah ditentukan tersebut sehingga nilai tersebut dapat dipercaya.

Uji Normalitas

Uji ini digunakan untuk menguji sebuah variabel dependen dan independen apakah terdistribusi secara normal. Uji Normalitas *Kolmogorov Smirnov* kriteria normal diperlihatkan pada Asymp.Sig. (2-tailed) signifikan jika nilainya $\geq 0,05$. Sehingga Model regresi baik mempunyai distribusi yang normal.

Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas yaitu uji yang dilakukan untuk memastikan apakah didalam sebuah model regresi ada interkorelasi atau kolinearitas pada setiap variabel bebas. Sehingga dengan kriteria nilai *variance inflation factor (VIF)* dengan asumsi : nilai VIP kurang dari 10 atau Nilai *Tolerance* lebih dari 0,1 maka tidak terjadi multikolinearitas. Dan jika nilai VIP lebih dari 10 dan Nilai *Tolerance* kurang dari 0,1 maka terjadi multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Dan selanjutnya dilakukan Uji Heteroskedastisitas *Glejser* dengan kriteria sig. lebih dari sama dengan 0,05 sehingga hasilnya menunjukkan tidak adanya atau tidak terjadi Heteroskedastisitas. Uji ini guna mengetahui bahwa diantara variabel-variabel tidak mempunyai kesamaan pada setiap pengamatan.

Analisis Regresi Linier Berganda

Pada analisis regresi linier berganda ini alat yang digunakan untuk menguji variabel bebas (independen) yaitu X_1, X_2, X_3, X_4 pada variabel terikat Y (dependen) yang berguna untuk mengetahui apakah pada kedua variabel tersebut mempunyai keterkaitan pada setiap variabel. Sehingga Formula Regresi Berganda pada penelitian ini yaitu dengan persamaan :

$$KJ = \alpha + DKX_1 + BKX_2 + SIAX_3 + IX_4 + \varepsilon$$

Keterangan :

KJ : Kinerja Karyawan

α : Konstanta
 DK : Disiplin Kerja
 BK : Beban Kerja
 SIA : Sistem Informasi Akuntansi
 I : Insentif

Uji T (Uji Parsial)

Uji T berguna untuk dapat mengetahui suatu hubungan pada variabel-variabel independen yang secara individu terhadap variabel dependen dengan signifikan < 0.05 sehingga hipotesis dapat diterima dan apabila signifikan > 0.05 maka hipotesis tidak diterima.

Uji F (Uji Simultan)

Uji F yang digunakan untuk mengetahui keterikatan antara variabel bebas dengan variabel terikat dengan kriteria apabila nilai signifikan dibawah 0.05.

Koefisien Determinasi

Uji Koefisien Determinasi berguna untuk menguji berapa persen pengaruh variabel-variabel yang ada dalam penelitian ini.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Berikut ini merupakan hasil dari uji validitas guna mengukur validitas atau tidaknya hasil dari data kuesioner dan ketentuan uji korelasi pearson product moment di spss yaitu $r_{hitung} > r_{table}$.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	r_{hitung}
Disiplin Kerja	0,410
	0,498
	0,421
	0,327
	0,421
Beban Kerja	0,346
	0,454
	0,704
	0,509
	0,664
Sistem Informasi Akuntansi	0,555
	0,744
	0,571
	0,662
	0,844
Insentif	0,431
	0,625
	0,453
	0,617
	0,690
Kinerja Karyawan	0,727
	0,640

0,745
0,650
0,656

Berdasarkan hasil dari uji validitas dapat diketahui bahwa setiap indikator menunjukkan angka koefisien korelasi diatas nilai r_{tabel} 0,2826 sehingga data yang telah diuji dinyatakan valid atau $\text{sig. (2-tailed)} < 0.005$ maka dapat diputuskan bahwa indikator valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

No Item	Variabel	Cronbach's Alpha
1	Disiplin Kerja	0,655
2	Beban Kerja	0,762
3	Sistem Informasi Akuntansi	0,846
4	Insentif	0,780
5	Kinerja Karyawan	0,857

Hasil dari pengujian data bahwa yang diperoleh yaitu reliabel dengan menghasilkan *alpha cronbach's* setiap variabel memenuhi ketentuan. Disiplin Kerja sebesar $0,655 > 0,60$ Beban Kerja sebesar $0,762 > 0,60$ Sistem Informasi Akuntansi sebesar $0,846 > 0,60$ Insentif sebesar $0,780 > 0,60$ dan Kinerja Karyawan sebesar $0,857 > 0,60$.

Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

	Unstandardized Residual
Kolmogorov-Smirnov Z	0,595
Nilai Signifikansi	0,870

Berdasarkan dari data yang telah dilakukan uji normalitas data, *One Sample Kolmogorov-Smirnov* menghasilkan nilai $0,870 \geq 0,05$ dapat disimpulkan data yang ada telah berdistribusi secara normal. Selanjutnya dapat dilakukan uji multikolinearitas pada data.

Uji Multikolinieritas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Disiplin Kerja	0,480	2,084
Beban Kerja	0,475	2,104
Sistem Informasi Akuntansi	0,668	1,498
Insentif	0,740	1,351

Berdasarkan tabel hasil uji multikolinieritas diatas dapat disimpulkan bahwa variabel bebas menghasilkan nilai $VIF < 10$ yaitu X1 sebesar 2,084 X2 sebesar 2,104 X3 sebesar

1,498 X₄ sebesar 1,351 dan nilai *tolerance* $\geq 0,10$. Untuk itu kesimpulannya bahwa tidak terjadi kolerasi dengan variabel independen sehingga model regresi dapat berguna untuk memperkirakan bagaimana kinerja karyawan tersebut.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Signifikan
Disiplin Kerja	0,094
Beban Kerja	0,548
Sistem Informasi Akuntansi	0,221
Insentif	0,564

Dari tabel diatas dapat diketahui jika nilai signifikan yang dihasilkann dari variabel X₁, X₂, X₃ dan X₄ menghasilkan nilai diatas 0,05 sehingga pada penelitian ini dapat disimpulkan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	B
1 (Constant)	4,072
Disiplin Kerja	0,104
Beban Kerja	-0,062
Sistem Informasi Akuntansi	0,640
Insentif	0,150

Rumus Persamaan Regresi yaitu :

$$Y = 4,072 + 0,104X_1 - 0,062X_2 + 0,640X_3 + 0,150X_4 + e$$

Berikut merupakan penjelasan dari hasil persamaan regresi pada tabel diatas :

- Konstanta a = 4,072
Yang artinya yaitu apabila variabel independen (disiplin kerja, beban kerja, sistem informasi akuntansi dan insentif) tidak mengalami kenaikan atau hasilnya nol, sehingga variabel dependen (kinerja karyawan) mempunyai nilai sebesar 4,072.
- Koefisien Regresi X₁ (Disiplin Kerja)
Nilai koefisien beta X₁ yaitu sebesar 0,104 yang dapat dijabarkan bahwa X₁ mendefinisikan Y sebesar 10,4% sehingga pada setiap perubahan satu satuan X₁ membuat perubahan Y 10,4% atau Disiplin Kerja dapat meningkat dan Kinerja Karyawan juga dapat meningkat.
- Koefisien Regresi X₂ (Beban Kerja)
Nilai koefisien beta X₂ sebesar -0,062 yang dapat dijabarkan bahwa X₂ mendefinisikan Y sebesar -6,2% sehingga pada setiap perubahan satu satuan X₂ membuat perubahan Y -6,2% atau Beban Kerja tidak membuat Kinerja Karyawan dapat meningkat.

- d. Koefisien Regresi X3 (Sistem Informasi Akuntansi)
 Nilai koefisien beta X3 sebesar 0,640 yang dapat dijabarkan bahwa X3 mendefinisikan Y sebesar 64% sehingga pada setiap perubahan satu satuan X3 membuat perubahan Y 64% atau Sistem Informasi Akuntansi dapat meningkat dan Kinerja Karyawan juga dapat meningkat.
- e. Koefisien Regresi X4 (Insentif)
 Nilai koefisien beta X4 sebesar 0,150 yang dapat dijabarkan bahwa X4 mendefinisikan Y sebesar 15% sehingga pada setiap perubahan satu satuan X4 membuat perubahan Y 15% atau Insentif meningkat dan Kinerja Karyawan meningkat.

Uji T (Parsial)

Tabel 7. Hasil Uji t (Parsial)

Model		T	Sig.
1	(Constant)	0,956	0,347
	Disiplin Kerja	0,378	0,708
	Beban Kerja	-0,309	0,759
	Sistem Informasi Akuntansi	3,433	0,002
	Insentif	1,250	0,221

Berdasarkan hasil dari tabel, nilai signifikan pada setiap variabel yaitu :

- a) Disiplin Kerja
 Nilai signifikansi variabel disiplin kerja sebesar $0,708 > 0,05$ maka dapat diartikan bahwa variabel disiplin kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
- b) Beban Kerja
 Nilai signifikansi variabel beban kerja sebesar $0,759 > 0,05$ maka dapat diartikan bahwa variabel beban kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
- c) Sistem Informasi Akuntansi
 Nilai signifikansi variabel sistem informasi akuntansi sebesar $0,002 < 0,05$ maka dapat diartikan bahwa variabel sistem informasi akuntansi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.
- d) Insentif
 Nilai signifikansi variabel insentif sebesar $0,221 > 0,05$ sehingga dapat diartikan bahwa variabel insentif tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Uji F (Simultan)

Tabel 8. Hasil Uji F (Simultan)

Model	F	Sig.
Regression	5,667	0,002 ^b
Residual		
Total		

Berdasarkan pada tabel, nilai signifikan variabel independen (Disiplin kerja, Beban kerja, Sistem informasi akuntansi dan Insentif) sebesar 0,002 lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat mengartikan bahwa terdapat adanya keterikatan pada setiap variabel independen terhadap variabel y atau kinerja karyawan.

Koefisien Determinasi

Tabel 9. Uji Koefisien Determinasi		
Model	R Square	Adjusted R Square
1	0,430	0,354

Pada hasil pengolahan data nilai Koefisien Determinasi yaitu menunjukkan nilai R Square sebesar 0,430 atau 43%. Sehingga menunjukkan hasil bahwa secara simultan atau bersama-sama variabel independen (Disiplin Kerja, Beban Kerja, Sistem Informasi Akuntansi dan Insentif) mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan). Dan sisanya sebesar 57% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diuji pada penelitian ini.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan dan berasal dari uji t (uji parsial) maka menghasilkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV Super Grosir atau H_1 ditolak. Dan menunjukkan hasil yang sama dengan penelitian terdahulu yaitu (Satedjo & Kempa, 2017) bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga hasil tersebut dapat mengindikasikan bahwa disiplin kerja tidak mampu membuat para karyawan untuk bekerja lebih baik didalam menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan oleh pimpinan karena adanya beberapa karyawan yang dilihat dari kurangnya kesadaran dan kesediaan untuk mentaati peraturan yang telah ditetapkan oleh CV Super Grosir.
2. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan dan berasal dari uji t (uji parsial) maka menghasilkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Cv Super Grosir atau H_2 ditolak. Dan menunjukkan hasil yang sama dengan penelitian terdahulu yaitu (Sitompul & Simamora, 2021) bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga hasil tersebut dapat mengindikasi kan bahwa semakin banyak beban kerja yang diberikan kepada karyawan maka akan menurunkan performa kinerja karyawan.
3. Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan
Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dan berasal dari uji t (uji parsial) maka menghasilkan bahwa Sistem Informasi Akuntansi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan Cv Super Grosir atau H_3 diterima. Sehingga menunjukkan hasil yang sama dengan penelitian terdahulu yaitu (Khaerunnisah, 2019) bahwa Sistem Informasi Akuntansi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat dinyatakan variabel sistem informasi akuntansi menjadi salah satu faktor dalam peningkatan kinerja karyawan yang mampu memberikan

dampak efektif dan efisien pada pengelolaan laporan keuangan sehingga dapat memberikan kemudahan bagi karyawan saat menjalankan pekerjaannya.

4. Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan
Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dan berasal dari uji t (uji parsial) maka menghasilkan bahwa Insentif tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan CV Super Grosir atau H_4 ditolak. Sehingga menunjukkan hasil yang sama dengan penelitian terdahulu yaitu (Tri, 2019) bahwa insentif tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Masih adanya perbedaan insentif yang diterima oleh setiap karyawan yang dapat dilihat dari hasil kuesioner sehingga hal tersebut dapat menyebabkan tidak adanya pengaruh insentif terhadap kenaikan kinerja karyawan di CV Super Grosir.
5. Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja, Sistem Informasi Akuntansi dan Insentif
Dari hasil pengujian hipotesis Uji F (Simultan) menghasilkan nilai signifikansi $0,002 < 0,05$ dapat diartikan bahwa secara simultan atau bersama-sama disiplin kerja, beban kerja, sistem informasi akuntansi dan insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

E. KESIMPULAN

Berdasarkan dari hasil analisis dan pembahasan diatas, dapat disimpulkan bahwa Sistem Informasi Akuntansi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan sedangkan Disiplin Kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Beban Kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan dan insentif tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan secara simultan atau secara bersama-sama Disiplin Kerja, Beban Kerja, Sistem Informasi Akuntansi dan Insentif mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Dari hasil kesimpulan maka saran yang dapat diberikan kepada pihak CV Super Grosir untuk lebih memperhatikan disiplin kerja, beban kerja, sistem informasi akuntansi dan insentif untuk meningkatkan kinerja karyawan. Apabila semua itu diperhatikan dan diterapkan dengan baik maka karyawan akan bekerja secara lebih optimal sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Namun lebih disarankan kepada perusahaan untuk memfokuskan pada sistem informasi akuntansi dapat dinilai lebih efektif dan efisien dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Pada penelitian ini menghasilkan nilai koefisien determinasi (*R square*) sebesar 0,430 atau 43% yang artinya termasuk kategori lemah, maka saran untuk peneliti selanjutnya yaitu diharapkan dapat mempertimbangkan untuk menguji variabel-variabel lain yang diduga lebih kuat sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan pengendalian internal.

DAFTAR PUSTAKA

- Ainisha, A. A., & Meidawati, N. (2005). *Adanya Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Dan Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan*.
- Anggriawan, K. H., Hamid, D., & Mukzam, M. D. (2015). *Pengaruh Intensif Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Cv Suka Alam Jawa Timur*. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 28(1).
- Anisa, H. N., & Prastawa, H. (2019). *Analisis Beban Kerja Pegawai dengan Metode Full*

Time Equivalent (FTE) (Studi Kasus pada PT.PLN (Persero) Distribusi Jateng dan DIY). Jurnal Teknik Industri, 3(3), 1–8.

Bazighoh, N., & Sari, S. P. (2019). *Pengaruh Kompensasi, Pengalaman Kerja, Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi dan Pemahaman Tentang Pengendalian Internal terhadap Kinerja Karyawan. Seminar Nasional*, 1068–1076.

Efendi, R., Lubis, J., & Elvina, E. (2020). *Pengaruh Upah Dan Insentif Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Milano Panai Tengah. Ecobisma (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen)*, 7(2), 1–11.
<https://doi.org/10.36987/ecobi.v7i2.1759>

Ferawati, A. (2017). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Cahaya Indo Persada. Jurnal Agora*, 5(1), 1–131.
http://eprints.uny.ac.id/41801/1/AdityaNurPratama_12808144059.pdf

Hanafi, A., & Zulkifli. (2018). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Dimensi*, 7(2), 406–422.

Jannah, A. S. R., & Jumady, E. (2020). *Efek Dari Pemberian Insentif Dan Juga Komitmen Dalam Upaya Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan Di PT Gelael Supermarket Makassar. Al-Kalam : Jurnal Komunikasi dan Bisnis Dan Manajemen*, 7(2), 83.
<https://doi.org/10.31602/al-kalam.v7i2.3257>

Khaerunnisah, A. (2019). *Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Antam Tbk. http://repository.stienobel-indonesia.ac.id/handle/123456789/40%0Ahttp://repository.stienobel-indonesia.ac.id/bitstream/handle/123456789/40/amaliah_khairunnisa.pdf?sequence=1&isAllowed=y*

Kurnia, Y. (2016). *Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kesehatan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pos Indonesia Cabang Lembang*. 1–23.

Ningsih, Y., & Natalia, erni Y. (2020). *Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Wook Global Technology*. 8(1), 935–944.

Rizaldi, F. (2015). *Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan CV Teguh Karya Utama Surabaya*. 4(10), 1–18.

Satedjo, A. D., & Kempa, S. (2017). *Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Modern Widya Tehnical Cabang Jayapura. Agora*, 5(3), 1–9.

Sitompul, S. S., & Simamora, F. (2021). *Pengaruh Beban Kerja, Pengalaman Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tannery Sejahtera Mandiri Pekanbaru. Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 2(2), 142–153.
<http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>

Sopian, D., & Wawat, S. (2019). *Sistem informasi akuntansi, sistem pengendalian internal dan kinerja karyawan. JSMA (Jurnal Sains Manajemen & Akuntansi)*, XI(2), 40–53.

Tjibrata, F. R., Lumanaw, B., & Dotulang O.H, L. (2017). *Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sabar Ganda Manado. Jurnal EMBA*, 5No.2(Juni), 1570–1580.

<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/F.R.Tjiabrat>

Tri, W. (2019). *Pengaruh Skema Insentif, Pengendalian Internal, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai*
<http://repository.unwidha.ac.id/id/eprint/1616>