

**PENGARUH EFEKTIVITAS PENERAPAN SISTEM INFORMASI  
AKUNTANSI, MOTIVASI, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA KSP. SEMERBAK CITRA**



**SKRIPSI**

**Diajukan Untuk Memenuhi Tugas-Tugas dan Syarat-Syarat Memperoleh  
Gelar Sarjana Akuntansi Program Studi S1 Akuntansi Sekolah Tinggi Ilmu  
Ekonomi Surakarta**

Oleh:

Heni Pratiwi 20.22.0036

**PROGRAM STUDI S1 AKUNTANSI  
SEKOLAHTINGGIILMUEKONOMISURAKARTA**

**2024**

#### HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Heni Pratiwi  
NIM : 20.22.00.36  
Program Studi : S1 Akuntansi  
Judul : Pengaruh Efektifitas Penerapan Sistem Informasi Akuntansi, Motivasi,  
dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Ksp. Semerbak  
Citra

Disetujui dan disahkan :

Hari : Kamis  
Tanggal : 04 Juli 2024

Pembimbing



Nur Kholis, S.E., M.Sc.

NIDN. 0516048801

Mengetahui

Wakil Ketua 1



Aditya Lilivan, S.M.B., M.M

NIDN. 0606118902

## HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

**Nama** : Heni Pratiwi  
**NIM** : 20.22.00.36  
**Program Studi** : Akuntansi  
**Judul** : Pengaruh Efektivitas Penerapan Sistem Informasi Akuntansi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Ksp. Semerbak Citra

Disetujui dan disahkan:

**Hari** : Jumat  
**Tanggal** : 30 Juli 2024

Tim penguji

Tanda Tangan

**Ketua** : Nur Kholis ,S.E.,M.Sc.



**Anggota** : Arif Nugroho Rachman ,SE.,M.M.,M.Ak.



Mengetahui,



**Dr. Budi Istiyanto, S.E., M.M., M.H.**  
NIDN . 0625127401

#### **PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI**

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi saya yang berjudul :

**PENGARUH EFEKTIVITAS PENERAPAN SISTEM INFORMASI  
AKUNTANSI, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA KSP. SEMERBAK CITRA.**

Tidak pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi lain dan tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri tanpa memberikan pengakuan pada penulis aslinya. Apabila dikemudian hari saya terbukti melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain seolah olah hasil pemikiran saya sendiri, gelar dan ijazah yang telah diberikan oleh perguruan tinggi batal saya terima.

Sukoharjo, 19 September 2024

Yang Membuat Pernyataan



Heni Pratiwi

## MOTTO

“Dan barangsiapa yang bertakwa kepada Allah, Niscaya Allah menjadikan baginya kemudahan dalam urusannya”

(Q.S At-Talaq:4)

“Dan ketahuilah, sesungguhnya kemenangan itu beriringan dengan kesabaran. Jalan keluar beriringan dengan kesukaran. Dan sesudah kesulitan, pasti akan datang kemudahan”

(H.R. Tirmidzi)

“Siapa yang keluar untuk menuntut ilmu, maka diambillah hingga dia kembali”

(H.R. Tirmidzi)

“Tut Wuri Handayani, Ing Ngarso Sung Tulodho, Ing Madyo Mangun Kardo” (Ki Hajar Dewantara)

“Tidak ada kesuksesan yang instan. Tidak mungkin bisa mencapai anak tangga ke-100 kalau tidak melalui anak tangga pertama, kedua, ketiga dan seterusnya”

(Jerome Polin)

“Berjuang yang maksimal untuk meraih target. Korbanin dulu hal-hal yang nggak penting. Fokus”

(Jerome Polin)

## **PERSEMBAHAN**

Dengan penuh rasa syukur atas berkat izin dan ridha Allah swt, skripsi ini saya persembahkan kepada :

1. Kedua orang tua saya yang tercinta Bapak Waginanto (Alm) dan Ibu Harni yang selalu memberikan doa, semangat dan selalu mencurahkan kasih sayang serta memberikan dukungan atas setiap langkah yang tiada hentinya.
2. Kakak-kakak tersayang, yang selalu memberikanku dukungan untuk segera menyelesaikan skripsi ini.
3. Kepada Partnerku, yang telah mendukung dan memberikan semangat setiap waktu.
4. Teman-teman seperjuangan Herlianasari serta teman-teman kelas S1 Akuntansi A Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Surakarta yang selalu memberikan doa dan semangat. Semoga perjuangan kita dalam menuntut ilmu berkah dan mendapat ridha-Nya.
5. Untuk Almamater saya Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Surakarta

## KATA PENGANTAR

Segala puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini. Shalawat dan juga salam senantiasa tercurah kepada junjungan kita semua Nabi Muhammad saw. yang mengantarkan manusia dari kegelapan ke zaman yang terangbenderang. Skripsi ini disusun untuk memenuhi sebagian persyaratan dalam menyelesaikan pendidikan program strata satu (S1) pada program Studi Akuntansi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Surakarta.

Penulis menyadari mengenai penyelesaian skripsi ini mengalami beberapa kendala, namun atas bantuan berbagai pihak yang telah memberikan do'a dukungan dan bimbingan sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Penulis dalam kesempatan ini mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Dr. Budi Istiyanto, S.E., M.M., M.H selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Surakarta.
2. Ibu Dewi Ika Octavia, S.E., M.Si selaku Kepala Program Studi Akuntansi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Surakarta.
3. Bapak Nur Kholis S.E., M. Sc selaku pembimbing skripsi yang selalu memberikan bimbingan, saran, semangat dan solusi dalam setiap masalah sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
4. Seluruh Dosen Program Studi Akuntansi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Surakarta yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan selama perkuliahan.
5. Kedua orang tua penulis tercinta yang telah memberikan do'a, kasih sayang serta dukungan.
6. Kakak-kakak tersayang dan segenap keluarga yang telah memberikan semangat dan dukungan untuk menyelesaikan skripsi ini.
7. Teman-teman kelas Akuntansi B R2 dan teman sebimbingan lainnya yang telah memberikan motivasi serta membantu dalam menyelesaikan tugas akhir.

## DAFTAR ISI

|         |                                       |      |
|---------|---------------------------------------|------|
| Halaman | PENGESAHAN SKRIPSI .....              | ii   |
|         | PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI .....     | iii  |
|         | MOTTO.....                            | iv   |
|         | PERSEMBAHAN .....                     | v    |
|         | KATA PENGANTAR.....                   | vi   |
|         | DAFTAR ISI .....                      | vii  |
|         | DAFTAR TABEL.....                     | ix   |
|         | DAFTAR GAMBAR .....                   | x    |
|         | DAFTAR LAMPIRAN .....                 | xi   |
|         | ABSTRAK .....                         | xii  |
|         | ABSTRACT .....                        | xiii |
|         | BAB1 PENDAHULUAN.....                 | 1    |
| A.      | Latar Belakang Masalah .....          | 1    |
| B.      | Rumusan Masalah .....                 | 8    |
| C.      | Tujuan Penelitian .....               | 9    |
| D.      | Manfaat Penelitian .....              | 9    |
| E.      | Sistematika Penilaian .....           | 10   |
|         | BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....         | 12   |
| A.      | Tinjauan pustaka .....                | 12   |
| B.      | Penelitian Terdahulu .....            | 30   |
| C.      | Kerangka Pikir .....                  | 39   |
| D.      | Hipotesis .....                       | 40   |
|         | BAB III METODE PENELITIAN .....       | 42   |
| A.      | Pendekatan dan Jenis Pendekatan ..... | 42   |
| B.      | Jenis dan Sumber Data .....           | 42   |
| C.      | Populasi dan Sampel Penelitian .....  | 42   |
| D.      | Defisi Operator Variabel .....        | 44   |
| E.      | Metode Analisis Data .....            | 49   |
|         | BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN.....   | 56   |
| A.      | Deskripsi Objek Penelitian .....      | 56   |
| B.      | Identitas Responden .....             | 57   |
| C.      | Analisis Data.....                    | 60   |

|                     |    |
|---------------------|----|
| D. Pembahasan ..... | 72 |
| BAB V PENUTUP.....  | 75 |
| A. Kesimpulan ..... | 75 |
| B. Saran.....       | 75 |
| DAFTAR PUSTAKA      |    |

## DAFTAR TABEL

|                                                                   |    |
|-------------------------------------------------------------------|----|
| Tabel 1.1 Data Pendapatan Ksp. Semerbak Citra.....                | 3  |
| Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....                               | 25 |
| Tabel 3.1 Populasi Responden .....                                | 36 |
| Tabel 3.2 Skala Likert .....                                      | 38 |
| Tabel 3.3 Definisi Operasional Variabel.....                      | 39 |
| Tabel 4.1 Daftar Sampel Karyawan Ksp Semerbak Citra .....         | 46 |
| Tabel 4.2 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....      | 46 |
| Tabel 4.3 Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....      | 47 |
| Tabel 4.5 Deskripsi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan..... | 48 |
| Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas .....                               | 49 |
| Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas .....                            | 50 |
| Tabel 4.8 Hasil Uji Normalitas.....                               | 51 |
| Tabel 4.9 Hasil Uji Multikolinieritas .....                       | 52 |
| Tabel 4.10 Hasil Uji Heteroskedastisitas .....                    | 53 |
| Tabel 4.11 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda .....           | 54 |
| Tabel 4.12 Hasil Uji t.....                                       | 55 |
| Tabel 4.13 Hasil Uji F.....                                       | 56 |
| Tabel 4.14 Hasil Uji Koefisien Determinasi.....                   | 5  |

## **DAFTAR GAMBAR**

|                                                 |
|-------------------------------------------------|
| Gambar 1.1 Pendapatan Ksp. Semerbak Citra ..... |
| Gambar 2.2 Kerangka Pemikiran .....             |

## DAFTAR LAMPIRAN

|                                                             |
|-------------------------------------------------------------|
| Lampiran 1 Kuesioner .....                                  |
| Lampiran 2 Tabulasi Kuesioner .....                         |
| Lampiran 3 Hasil Uji Validitas.....                         |
| Lampiran 4 Hasil Uji Reliabilitas .....                     |
| Lampiran 5 Hasil Uji Normalitas .....                       |
| Lampiran 6 Hasil Uji Multikolinieritas .....                |
| Lampiran 7 Hasil Uji Heteroskedastisitas .....              |
| Lampiran 8 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda ..... |
| Lampiran 9 Hasil Uji t .....                                |
| Lampiran 10 Hasil Uji F .....                               |
| Lampiran 11 Hasil Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....      |

**PENGARUH EFEKTIFITAS PENERAPAN SISTEM INFORMASI  
AKUNTANSI, MOTIVASI DAN DISIPLINKERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA KSP. SEMERBAK CITRA**

**Heni Pratiwi  
20.22.0036**

**ABSTRAK**

Kinerja merupakan hal yang sangat penting dan harus diperhatikan oleh seluruh manajemen, baik pada tingkatan organisasi kecil maupun besar. Keberhasilan sebuah perusahaan selama periode waktu tertentu secara langsung terkait dengan upaya karyawannya. Hasil kerja yang dicapai oleh karyawan adalah bentuk tanggung jawab kepada organisasi dan public. Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan bukti empiris pengaruh efektifitas penerapan sistem informasi akuntansi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Ksp. Semerbak Citra Solo. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di Ksp. Semerbak Citra Solo sejumlah 100 karyawan. Sebagai responden yaitu seluruh karyawan di Ksp. Semerbak Citra solo sampelnya. Teknik pengumpulan data melalui metode wawancara dan kuesioner dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Teknik analisis data penelitian ini menggunakan pengujian analisis regresi linier berganda dengan pengolahan data menggunakan bantuan program *IBM SPSS Statistic 22*. Analisis statistik yang dilakukan adalah Uji Instrumen (uji validitas dan reliabilitas), uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas), dan uji hipotesis yang digunakan uji t, uji F dan uji koefisien determinasi. Berdasarkan uji tersebut dihasilkan bahwa efektifitas penerapan sistem informasi akuntansi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

**Kunci: Efektifitas Penerapan Sistem Informasi Akuntansi, Motivasi, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan.**

**PENGARUH EFEKTIFITAS PENERAPAN SISTEM INFORMASI  
AKUNTANSI, MOTIVASI DAN DISIPLINKERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA KSP. SEMERBAK CITRA**

**Heni Pratiwi  
20.22.0036**

**ABSTRACT**

*Performance is a very important thing and must be paid attention to by all management, both at small and large organizational levels. The success of a company over a certain period of time is directly related to the efforts of its employees. The work results achieved by employees are a form of responsibility to the organization and the public. This research aims to obtain empirical evidence of the influence of the effectiveness of the application of accounting information systems, motivation and work discipline on employee performance at Ksp. The fragrant image of Solo. The population in this study were employees at Ksp. Semerbak Citra Solo has 100 employees. As respondents, namely all employees at Ksp. As fragrant as Citra solo sample. Data collection techniques use interview and questionnaire methods using a quantitative approach. The data analysis technique for this research uses multiple linear regression analysis testing with data processing using the help of the IBM SPSS Statistics 22 program. The statistical analysis carried out is Instrument Test (validity and reliability test), classical assumption test (normality test, multicollinearity test and heteroscedasticity test), and the hypothesis test used is the t test, F test and coefficient of determination test. Based on this test, it was found that the effectiveness of implementing the accounting information system and work discipline had a positive and significant effect on employee performance, while motivation had no effect on employee performance.*

**Keyword: Effectiveness off Implementing Accounting Information Systems, Motivation, Work Diciline and Employee Performance**

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Di era teknologi informasi saat ini, setiap organisasi dan bisnis perlu menerapkan sistem informasi untuk memudahkan pelaksanaan kegiatan perencanaan dan akurabilitas transaksi keuangan merupakan barometer kinerja suatu organisasi bisnis melalui penggunaan sistem informasi. Dengan penggunaan sistem informasi, tingkat kesalahan dapat dikurangi. Namun sistem tidak akan berfungsi dengan baik apabila tidak ada dukungan maupun kemampuan dari pengguna sistem informasi tersebut.

Sistem informasi akuntansi adalah sistem pengolah information akuntansi milik perusahaan untuk mentransformasikan data-data menjadi informasi akuntansi baik keuangan maupun manajemen secara sistematis sebagai dasar pengambilan keputusan para pemimpin dalam mengendalikan perusahaan untuk mencapai tujuan dan memberikan kepuasan kepada para pengguna informasi (Rizaldi, 2019)

Berdasarkan uraian disimpulkan bahwa sistem informasi akuntansi di dalam suatu perusahaan dapat memudahkan perusahaan dalam mengelola informasi di sektor keuangan maupun non keuangan sebagai dasar untuk mengambil keputusan demi mencapai tujuan perusahaan

tersebut. Pernyataan ini diperkuat berdasarkan hasil penelitian (Ruliyanti, 2021)

Penerapan Sistem Informasi Akuntansi di perusahaan memberi nilai tambah bagi pengguna dalam bentuk penyediaan berbagai informasi keuangan untuk kegiatan perencanaan, pengendalian dan pengambilan keputusan perusahaan yang akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja perusahaan secara menyeluruh (kinerja keuangan dan non keuangan).

Beberapa penelitian mengenai pengaruh efektivitas Sistem Informasi Akuntansi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel moderasi sudah diteliti diantara penelitian-penelitian tersebut, para peneliti menempatkan berbagai pola hubungan yang beragam antara Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel moderasi.

Penerapan SIA merupakan kualitas dari kombinasi antara equipment dan program dalam sebuah frame work. Hal ini ditunjukkan dengan performa dari suatu sistem yang menunjukkan seberapa baik kemampuan perangkat keras, perangkat lunak, kebijakan, dan prosedur dari suatu frame work dapat menyediakan informasi kebutuhan penggunanya (Nayaka & Suardikha, 2019).

Efektifitas penerapan sistem informasi akuntansi berpengaruh pada variabel kinerja. Hal ini berarti efektifitas penerapan sistem informasi akuntansi yang semakin baik dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sebuah sistem informasi diterapkan dengan baik akan memberi manfaat bagi

karyawan dalam meningkatkan kinerjanya, seperti program yang digunakan dalam mengolah infromation. Penggunaan sistem informasi akuntansi harus didukung dengan kemampuan individual pemakai sistem tersebut, sehingga SIA dapat berjalan secara efektif dan meningkatkan kinerja pada karyawan (Sridarmaningrum & Widhiyani, 2018)

Penelitian Suryawan & Suaryana (2018) dan Cahyanti & Suartana (2018) juga menemukan bahwa efektivitas Sistem Informasi Akuntansi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini memiliki arti bahwa peningkatan pada efektivitas sistem informasi akuntansi akan meningkatkan pula kinerja karyawan. Perilaku pengguna sistem informasi didasarkan pada persepsinya mengenai kebermanfaatan dan kemudahan penggunaan sistem tersebut, sehingga apabila sistem informasi akutansi tersebut semakin efektif di mana dapat digunakan secara mudah dan memberikan manfaat bagi karyawan, maka karyawan tersebut akan menggunakan sistem informasi akuntansi tersebut dengan baik, kemudian berdampak pada kinerja yang semakin meningkat pula.

Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja karyawan, agar karyawan mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan ketrampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Motivasi seorang berawal dari kebutuhan, keinginan serta dorongan untuk bertindak demi tercapainya kebutuhan atau tujuan. Hal ini menunjukkan seberapa kuat dorongan, usaha, intensitas, serta kesediaanya untuk berkorban demi tercapainya tujuan. Dalam hal ini semakin tinggi dorongan

atau motivasi dan semangat akan semakin tinggi kinerjanya (Lantara, 2018).

Kepuasan kerja adalah faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja karyawan, disamping efektivitas Sistem Informasi Akuntansi dan motivasi kerja. Sikap puas atau tidak puas karyawan dapat diukur dari sejauh mana perusahaan atau organisasi dapat memenuhi kebutuhan dan keinginan karyawan dalam rangka melakukan tugas dan tanggung jawab. Kepuasan kerja akan membentuk kinerja karyawan dalam bekerja, sehingga dengan membentuk budaya kerja yang baik dengan memberikan rasa nyaman dalam lingkungan serta memiliki kualitas kehidupan kerja yang baik untuk dapat melaksanakan tugasnya dengan tepat sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional karyawan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap tugas atau pekerjaan yang telah dibebani yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar karyawan. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya (Aulia & Trianasari, 2021). Kinerja karyawan akan meningkat apabila kepuasan kerja meningkat (Hardiyanti et al., 2021).

Penelitian Nayaka & Suardikha (2019) membuktikan bahwa kepuasan kerja mampu memoderasi pengaruh efektivitas Sistem Informasi Akuntansi terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja yang diterima serta dirasakan oleh seorang karyawan akan berpengaruh terhadap hasil yang diperoleh dari pekerjaannya. Hal ini berarti bahwa seorang karyawan yang telah memiliki kepuasan kerja, dalam hal ini berkaitan dengan adanya penggunaan sistem

informasi, berarti telah percaya bahwa menggunakan suatu sistem akan membantu dirinya untuk mendapatkan keuntungan-keuntungan kinerja dalam pekerjaannya.

Peningkatan kinerja merupakan suatu hal yang diinginkan baik dari perusahaan maupun semua pekerja. Pemberi kerja menginginkan kinerja karyawannya meningkat agar perusahaan dapat meningkatkan keuntungan. Salah satu hal penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan perlu memberikan motivasi. Disamping itu, perusahaan juga perlu memperhatikan tingkat kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja karyawan merupakan reaksi emosional atau sudut pandang karyawan atas pekerjaan yang dilakukan (Majid et al., 2021).

Penelitian yang dilakukan oleh Majid et al. (2021) menyatakan bahwa kepuasan kerja memperkuat hubungan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Karyawan merasa cukup puas terhadap gaji yang diberikan, kesempatan promosi yang ditawarkan, rekan kerja yang kooperatif, dan perasaan senang terhadap pekerjaan. Kondisi ini menunjukkan bahwa ekspektasi karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan dengan pelaksanaannya cukup sesuai, karena perusahaan cenderung mampu memenuhi keinginan karyawan untuk mendorong karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Kepuasan kerja juga bisa muncul karena adanya kesesuaian harapan yang diinginkan serta realitas yang dirasakan oleh karyawan.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab

seseorang terhadap pekerjaan yang diberikan. Disiplin kerja yang tinggi memungkinkan pegawai mencapai efisiensi kerja yang maksimal, baik itu disiplin waktu, tata tertib atau peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Regulasi sangat diperlukan dalam dunia usaha dan pemerintahan sebagai sarana bimbingan dan nasehat untuk pegawai dalam menciptakan peraturan dan regulasi yang baik di perusahaan/ instansi.

Disiplin kerja adalah sikap yang diperlukan setiap orang guna meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Disiplin kerja yang tinggi dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Tanpa disiplin kerja karyawan tidak hanya berperilaku buruk tetapi juga melakukan apapun yang mereka ingin lakukan. Ketepatan waktu merupakan suatu contoh perilaku kedisiplinan memastikan karyawan hadir di kantor setiap hari dan juga menyelesaikan stick kerja mereka. (Arda,2017)

Penelitian ini mengambil tempat penelitian di KSP.Semerbak Citra Solo. Ksp Semerbak Citra yang telah hadir sejak tahun 2014 lalu hingga kini yang hadir di tengah-tengah masyarakat dengan menawarkan jasa simpan pinjam.Ksp. Semerbak Citra mengalami pasang surut bisnis yang sangat signifikan.

#### **Perkembangan Pendapatan Usaha**

|      |               |
|------|---------------|
| 2020 | 2.194.631.660 |
| 2021 | 2.165.163.457 |
| 2022 | 1.606.488.646 |
| 2023 | 1.545.512.785 |

**Gambar 1.1 Data Pendapatan Ksp. Semerbak Citra**

Pada Tahun 2023 merupakan tahun yang cukup berat bagi Ksp. Semerbak Citra karena terjadi penurunan pendapatan usaha yang cukup signifikan. Penurunan pendapatan usaha Ksp. Semerbak Citra tahun 2023 mencapai 1,95% dibandingkan dengan tahun sebelumnya.

Penelitian ini merujuk pada penelitian Nayaka &Suardikha (2019) yang meneliti kepuasan kerja serta intergritas sebagai pemoderasi pengaruh penerapan framework informasi akuntansi pada kinerja karyawan. Terdapat beberapa perbedaan penelitian Nayaka &Suardikha (2019) dengan penelitian yang akan dikembangkan. Perbedaan pertama dengan penelitian sebelumnya terletak pada penambahan variabel independen. Penelitian ini menambahkan variabel lain yaitu motivasi dan disiplin sebagai variabel independennya. Perusahaan berusaha untuk terus memotivasi karyawan dalam pekerjaan karena enggan adanya motivasi dan disiplin yang tinggi karyawan akan memiliki minat yang tinggi dalam menjalankan rutinitas kerja sesuai dengan apa yang menjadi tanggung jawab nya sehingga dapat mendongkrak kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Perbedaan kedua, penelitian Nayaka &Suardikha (2019) meneliti di Bank Pembangunan Daerah (BPD) Bali di Denpasar, sedangkan penelitian ini menggunakan Ksp. Semerbak Citra Solo. Pemilihan Ksp. Semerbak Citra Solo karena adanya fenomena rendahnya kinerja di Ksp. Semerbak Citra Solo.

Berdasarkan dari uraian latar belakang diatas, maka dari itu peneliti bermaksud mengkaji lebih dalam mengenai kinerja karyawan pada judul

penelitian yakni “ Pengaruh Efektifitas Penerapan Sistem Informasi Akuntansi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Ksp. Semerbak Citra”.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas,maka rumusan masalah dari penelitian sebagai berikut :

1. Apakah Efektifitas Penerapan Sistem Akuntansi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas,maka dapat disimpulkan tujuan penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui Pengaruh Efektivitas Penerapam Sistem Informasi Akuntansi terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin terhadap kinerja karyawan

## **D. Manfaat Penelitian**

Dengan dilaksanakannya penelitian ini, maka hasil penelitian ini diharapkan dapat memperoleh manfaat bagi banyak pihak antara lain:

#### 1. Manfaat Teoritis

Sebagai bahan informasi atau pengetahuan yang lebih luas dalam memahami mengenai efektivitas penerapan system informasi akuntansi , motivasi, disiplin kerja dapat menjadi acuan bagi peneliti lain yang ada hubungannya dengan penelitian skripsi ini.

#### 2. Manfaat Praktis

Dari hasil penelitian efektivitas penerapan sistem informasi akuntansi, motivasi, disiplin kerja untuk membantu penyediaan informasi dengan cepat sesuai dengan kebutuhan manajer dalam pengambilan keputusan, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan

### **E. Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan ini bertujuan agar pembaca dapat memperoleh pemahaman secara runtut dan sistematis. Adapun sistematika penulisannya sebagai berikut ini :

#### **BAB I Pendahuluan**

Bab ini menjelaskan mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

#### **BAB II Tinjauan Pustaka**

Bab ini membahas mengenai deskripsi teoritis variabel, tinjauan penelitian sebelumnya, kerangka penelitian, dan hipotesis nya.

### BAB III Metode Penelitian

Bab ini menguraikan tentang jenis penelitian, populasi, sampel dan pengambilan sampel, data dan sumber data, teknik pengumpulan data, definisi operasional variabel dan pengukurannya, serta metode analisis data yang digunakan.

### BAB IV Analisis Data dan Pembahasan

Bab ini berisi tentang penyajian hasil analisis dari data. Pada bab ini disajikan dan dijelaskan tentang analisis data dan pembahasan hasil analisis yang merupakan jawaban dari hipotesis yang dikemukakan.

### BAB V Penutup

Bab ini berisi tentang kesimpulan hasil penelitian, keterbatasan penelitian, serta saran-saran yang perlu untuk disampaikan baik untuk subyek penelitian maupun bagi peneliti selanjutnya.

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **A. Tinjauan Pustaka**

##### **1. Sistem Informasi Akuntansi**

Sistem Informasi Akuntansi (SIA) adalah kumpulan sumber daya, seperti manusia, peralatan, yang dirancang untuk mengubah data keuangan dan data lainnya ke dalam informasi, dimana informasi itu dikomunikasikan kepada pembuat keputusan. Kemudian Simkin menegaskan lebih lanjut bahwa Sistem Informasi Akuntansi bukanlah sistem yang mengharuskan adanya penggunaan komputer, sistem informasi akuntansi adalah sebuah pengembangan dari siklus akuntansi secara umum Robert A. Laitch & Roscoe Bavis (2018).

##### **a. Pengertian Sistem Informasi**

Akuntansi Menurut Romney & Steinbart, (2018) sistem informasi akuntansi merupakan sistem yang mengumpulkan, mencatat, menyimpan, dan mengolah information untuk menghasilkan informasi bagi para pembuat keputusan. Zamzami, (2021) menjelaskan ada beberapa jenis sistem informasi akuntansi yang digunakan oleh suatu organisasi. Secara umum, dapat dibagi menjadi tiga, yaitu sistem manual, sistem transaksi berbasis komputer, dan information sistem data base.

Sistem informasi dapat memberikan manfaat bagi organisasi dengan cara memberikan informasi yang akurat dan tepat waktu agar aktivitas dalam rantai nilai dapat dilaksanakan dengan efektif dan efisien Romney& Steinbart, (2018). Sistem informasi yang dirancang dengan baik dapat dilakukan hal ini dengan cara :

- 1) Mempercepat kualitas serta mengurangi biaya produk atau jasa
- 2) Meningkatkan efisiensi karena dapat memberikan informasi yang tepat waktu serta akurat.
- 3) Berbagi pengetahuan, yang kedepannya dapat digunakan untuk memperbaiki proses operasi organisasi serta memberikan keunggulan kompetitif.
- 4) Meningkatkan struktur pengendalian inner karena dapat membantu melindungi sistem dari berbagai kecurangann, kesalahan, dan kegagalan sistem.
- 5) Meningkatkan pengambilan keputusan, yang dapat digunakan untuk menganalisis information serta menyimpan informasi mengenai hasil keputusan sebelumnya, serta dapat memberikan informasi yang akurat dan tepat waktu.

b. Komponen Sistem Informasi Akuntansi.

Informasi yang dihasilkan sistem informasi akuntansi akan digunakan pengambil keputusan untuk menyusun keputusan, baik yang bersifat teknis maupun non teknis. Sistem informasi akuntansi mewujudkan perubahan ini dengan fungsinya secara manual ataupun komputerisasi. Pada dasarnya, sistem informasi akuntansi adalah subsistem dari sistem informasi manajemen yang bertugas mengelola information transaksi seluruh aktivitas yang ada. Dalam sistem informasi manajemen, seluruh information organisasi, baik itu information keuangan maupun non keuangan, dikelola untuk dijadikan informasi bagi seluruh tingkatan manajemen (manajemen puncak, menengah, dan bawah) dalam membantu pengambilan keputusannya. Sementara itu, informasi yang disediakan sistem informasi akuntansi berkisar pada informasi yang berkaitan dengan hasil pengolahan transaksi organisasi yang lebih bersifat keuangan. Terdapat enam komponen sistem informasi akuntansi menurut Romney,( 2015) adalah sebagai berikut:

- 1) orang yang menggunakan sistem
- 2) prosedur serta petunjuk yang digunakan untuk mengumpulkan, memproses dan menyimpan information
- 3) information, tentang aktivitas organisasi serta bisnis

- 4) perangkat lunak, yang digunakan untuk memproses information
- 5) infrastruktur teknologi informasi, termasuk komputer, perangkat periferal, dan perangkat komunikasi jaringan yang digunakan dalam SIA
- 6) pengendalian inner serta langkah keamanan, yang menjaga information SIA

c. Fungsi Sistem Informasi Akuntansi

Dalam pelaksanaannya, sistem informasi akuntansi yang baik diharapkan dapat memberikan atau menghasilkan informasi-informasi yang berkualitas serta bermanfaat bagi pihak manajemen khususnya para pemakai informasi lainnya dalam pengambilan keputusan. Ada tiga fungsi utama sistem informasi akuntansi menurut Azhar Susanto, (2013:22) sebagai berikut:

- 1) Mendukung perusahaan aktivitas sehari-hari Suatu perusahaan agar tetap bisa eksis, perusahaan tersebut harus terus beroperasi dengan melakukan sejumlah aktivitas bisnis yang peristiwanya disebut sebagai transaksi seperti, melakukan pembelian, penyimpanan, proses produksi serta penjualan. Transaksi akuntansi menghasilkan data akuntansi untuk diolah oleh sistem pengolahan transaksi (SPT) yang merupakan bagian atau sub dari sistem

informasi akuntansi, data data yang bukan merupakan data transaksi akuntansi serta data transaksi lainnya yang tidak ditangani oleh sistem informasi lainnya yang ada di perusahaan. Dengan adanya sistem informasi akuntansi diharapkan dapat melancarkan operasi yang dijalankan perusahaan menyediakan informasi yang layak untuk pihak diluar perusahaan. Sistem merupakan suatu jaringan prosedur yang dibuat menurut pola yang terpadu untuk melaksanakan kegiatan pokok perusahaan.

- 2) Mendukung proses pengambilan keputusan. Tujuan yang sama pentingnya dari sistem informasi akuntansi adalah untuk memberikan informasi yang diperlukan dalam proses pengambilan keputusan. Keputusan harus dibuat dalam kaitannya dengan perencanaan dan pengendalian aktivitas perusahaan.
- 3) Membantu dalam memenuhi tanggung jawab pengelolaan perusahaan. Setiap perusahaan memenuhi tanggung jawab hukum. Salah satu tanggung jawab yang penting adalah keharusan memberi informasi kepada pemakai yang berada diluar perusahaan atau stakeholder yang meliputi pemasok, pelanggan, pemegang saham, kreditor, investor besar, serikat kerja, analis keuangan, asosiasi industri atau bahkan publik secara umum. Berdasarkan pernyataan

fungsi sistem informasi akuntansi, dapat disimpulkan bahwa informasi akuntansi menjadi pendukung atau menjadi dasar bagi manajemen dalam pengambilan keputusan, untuk itu sistem informasi akuntansi harus disusun atau dirancang sedemikian rupa sehingga dapat memenuhi kebutuhan informasi dengan efisien dan efektif. Sistem informasi akuntansi juga dapat mengurangi kemungkinan ketidakpastian yang dihadapi oleh perusahaan dengan menyediakan beberapa alternatif bagi pemecahan masalah, dari hasil pengolahan data yang akurat. Sistem informasi akuntansi harus dirancang sedemikian rupa.

d. Indikator Sistem Informasi Akuntansi

Sistem Informasi Akuntansi menurut **AICPA** (*American Institute of Chartered Public Accountants*) (2004) indikator dapat dikatakan sebagai berikut :

1) Ketersediaan (*accessibility*)

Sistem tersebut tersedia untuk dioperasikan dan digunakan dengan mencantumkan pada pernyataan atau perjanjian tingkat pelayanan.

2) Keamanan (*security*)

Sistem dilindungi dari akses fisik maupun logis yang tidak memiliki otorisasi. Hal ini akan membantu mencegah :

- a) Penggunaan tidak sesuai, pemutar balikan, penghancuran, atau pengungkapan informasi dan computer program.
  - b) Pencurian sumber daya sistem.
- 3) Dapat dipelihara (*viability*)

Sistem bisa diubah apabila diperlukan tanpa mempengaruhi ketersediaan, keamanan, dan integrasi sistem.

- 4) Integrasi (*judgement*)

Pemrosesan sistem bersifat lengkap akurat, tepat waktu, dan diotorisasi, Sebuah sistem dikatakan memiliki integrasi apabila melaksanakan fungsi yang diperuntukkan bagi sistem tersebut secara keseluruhan dan bebas dari manipulasi sistem, baik yang tidak diotorisasi maupun tidak disengaja.

e. Tujuan Sistem Informasi Akuntansi

Dalam memenuhi kebutuhan informasi, baik untuk kebutuhan pihak luar maupun pihak dalam, sistem informasi akuntansi harus didesain sedemikian rupa sehingga memenuhi

funksinya. Demikian pula suatu sistem informasi akuntansi dalam memenuhi fungsinya harus mempunyai tujuan-tujuan yang dapat menghasilkan informasi-informasi yang berguna. Terutama dalam menunjang perencanaan dan pengendalian. Terdapat tiga tujuan sistem informasi akuntansi menurut Paulus, (2016), yaitu sebagai berikut:

- 1) Guna memenuhi setiap kewajiban sesuai dengan otoritas yang diberikan kepada seseorang (to fulfill commitments relating to stewardship). Pengelolaan perusahaan selalu mengacu kepada tanggung jawab manajemen guna menata secara jelas segala sesuatu yang berkaitan dengan sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan. Keberadaan sistem informasi membantu ketersediaan informasi yang dibutuhkan oleh pihak eksternal melalui laporan keuangan tradisional dan laporan keuangan yang diminta lainnya, demikian pula ketersediaan laporan internal yang dibutuhkan oleh seluruh jajaran dalam bentuk laporan pertanggungjawaban pengelolaan perusahaan.
- 2) Setiap informasi yang dihasilkan merupakan bahan yang berharga bagi pengambilan keputusan manajemen (to bolster choice making by inside choice producers). Sistem informasi menyediakan informasi guna mendukung setiap keputusan yang diambil oleh pimpinan sesuai dengan

pertanggungjawaban yang ditetapkan.

- 3) Sistem informasi diperlukan untuk mendukung kelancaran operasional perusahaan sehari-hari (*to back the day-to-day operations*).

## 2. Motivasi

Karyawan dalam melakukan pekerjaannya membutuhkan suatu dorongan agar timbul semangat dan kegairahan dalam bekerja yang disebut dengan motivasi. Rangsangan motivasi dapat berasal dari dalam diri individu dan dari luar diri individu itu sendiri. Setiap individu memiliki motivasi yang berbeda dalam bekerja, diwakili proses-proses psikologikal dan menyebabkan timbulnya, diarahkannya, dan terjadinya persistensi kegiatan sukarela yang diarahkan ke arah tujuan tertentu Suwanto & Priansa, (2016). Peterson dan Plowman menyatakan bahwa orang ingin bekerja karena keinginan untuk hidup, keinginan akan kekuasaan, keinginan memiliki sesuatu, dan mendapat pengakuan.

### a. Pengertian Motivasi

Ada banyak pengertian motivasi menurut para ahli yang jika diambil benang merahnya pengertian mengenai motivasi tersebut sama-sama merujuk sebagai faktor yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan (motif). Stephen Robbins & Mary Coulter, (2012) mendefinisikan motivasi sebagai kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan

keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu. Sedangkan Yulianti & Utami, (2019) mendefinisikan motivasi sebagai faktor pendorong dari diri seseorang baik dari dalam diri seseorang maupun dari orang lain untuk melakukan sesuatu yang akan dicapai agar menghasilkan tujuan. Motivasi yang ada di dalam diri seseorang merupakan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan dirinya. Dalam dunia kerja, individu akan bekerja untuk memenuhi kebutuhan yang disadari (conscious needs) dan kebutuhan yang tidak disadari (unconscious needs) serta ingin mencukupi kebutuhan fisik dan mental. Suhariadi, (2019) berpendapat bahwa motivasi adalah keadaan dalam diri individu yang menyebabkan mereka berperilaku dengan cara untuk dapat menjamin tercapainya suatu tujuan. Motivasi sebenarnya hanya sebuah variabel perantara dalam mencapai sebuah tujuan yang diharapkan pihak lain yang menggerakkan perilaku individu tersebut.

**b. Teori Motivasi Maslow (Hierarchy of Needs Thry)**

Ada berbagai macam teori yang berkaitan dengan motivasi kerja, antara lain teori dua faktor, teori ERG, teori keadilan, goal setting theory, teori harapan, teori kebutuhan, dan teori lainnya Suwanto & Priansa, (2016). Dalam penelitian ini, teori motivasi yang akan ditekankan yaitu teori motivasi Maslow yang biasa

disebut dengan “A Theory of Human Motivation”. Teori ini mengikuti aliran teori secara umum mengenai motivasi yaitu individu akan berperilaku (dalam hal ini untuk konteks bekerja) karena adanya dorongan untuk memenuhi kebutuhannya. Dalam memenuhi kebutuhan tersebut, individu akan dihadapkan dengan berbagai macam tingkatan kebutuhan yang harus dicapai terlebih dahulu antar tingkatan tersebut. Dasar dari teori ini yaitu: manusia adalah makhluk yang memiliki keinginan dan tidak pernah merasa puas, suatu kebutuhan yang telah dicapai tidak lagi menjadi motivator, kebutuhan manusia tersusun dalam suatu jenjang.

Adapun tingkatan kebutuhan yang mendasari teori motivasi Maslow ini yaitu sebagai berikut:

### **Hierarki Kebutuhan Maslow**



Sumber: (Suwatno & Priansa, 2016).

- 1) Kebutuhan fisiologi (physiological needs) meliputi kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernafas, seksual. Kebutuhan ini menjadi kebutuhan tingkat rendah atau bisa juga disebut dengan kebutuhan paling dasar
- 2) Kebutuhan rasa aman (safety needs) meliputi kebutuhan akan perlindungan dari ancamanm bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup, yang tidak hanya meliputi fisik tetapi juga mental, psikologi, dan intelektual.
- 3) Kebutuhan sosial (social needs) meliputi kebutuhan merasa memiliki dan diterima dalam kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan mencintai serta dicintai
- 4) Kebutuhan harga diri atau pengakuan (esteem needs) meliputi kebutuhan untuk dihormati dan dihargai orang lain.
- 5) Kebutuhan aktualisasi diri (self-acutalization needs) meliputi kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, potensi, dan kebutuhan untuk berpendapat dan mengemukakan ide-ide terhadap suatu hal.

**c. Sumber Motivasi**

Motivasi dapat berasal dari 2 sumber, yaitu intrinsik dan ekstrinsik Suwanto & Priansa, (2016). Jika diambil dalam konteks pekerjaan, contoh sumber motivasi intrinsik yaitu

kecocokan pekerjaan, target sesuai harapan, rasa tanggung jawab, kesempatan berkembang, dll. sedangkan motivasi ekstrinsik yaitu seperti gaji, bonus, promosi jabatan, dll. Suhariadi, (2019) .

1) Motivasi intrinsik

Motivasi intrinsik yaitu motif-motif yang berfungsi tidak dipengaruhi oleh rangsangan dari luar karena dalam diri tiap individu sudah memiliki dorongan untuk melakukannya. Faktor-faktor yang terkait dengan motivasi intrinsik antara lain minat, sikap positif, dan kebutuhan. Jenis motivasi ini timbul dari dalam diri individu sendiri tanpa adanya paksaan dari luar (orang lain)

2) Motivasi ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik merupakan motif-motif yang berfungsi akibat adanya rangsangan dari luar. Motivasi jenis ini dapat juga dikatakan sebagai bentuk motif yang di dalamnya aktivitas dilakukan berdasarkan dorongan dari luar diri individu. Motivasi ekstrinsik timbul sebagai akibat pengaruh dari luar individu, seperti adanya ajakan, suruhan, atau bahkan paksaan dari orang lain sehingga individu tersebut akan melakukan suatu tindakan

**d. Perspektif Motivasi**

Pandangan tentang motivasi pada dasarnya merupakan

pendekatan motivasi yang digunakan dalam memotivasi pekerja di dunia kerja. Secara umum, ada 3 pendekatan atau pandangan berkaitan dengan motivasi, yaitu Suwanto & Priansa, (2016) :

1) Model tradisional

Pendekatan ini mengisyaratkan bahwa manajer menentukan bagaimana pekerjaan seharusnya dilakukan dengan menggunakan sistem pengupahan insentif untuk memberikan motivasi kepada pekerja. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pendekatan ini mengenai konsep lebih banyak berproduksi, maka lebih banyak menerima penghasilan. Dalam pendekatan ini, asumsi mendasari adalah setiap pekerja hanya akan dimotivasi menggunakan uang

2) Model hubungan manusiawi

Dalam pendekatan ini, diasumsikan bahwa kontak sosial antar pekerja tidak kalah penting dengan faktor penghargaan. Kebosanan dalam melakukan aktivitas yang berulang akan mengakibatkan pengurangan motivasi. Pemenuhan kebutuhan sosial membuat pekerja merasa berguna dan penting.

3) Model SDM

Model ini menyatakan bahwa karyawan dimotivasi oleh banyak faktor selain uang dan keinginan sosialnya, tetapi

juga kebutuhan untuk berprestasi dan memperoleh pekerjaan yang berarti. Kebanyakan orang telah dimotivasi untuk melakukan pekerjaan dengan baik dan berasumsi bahwa pekerja tidak melihat pekerjaan mereka otomatis sebagai sesuatu yang tidak menyenangkan. Pekerja lebih menyukai hal-hal terkait pemenuhan kepuasan prestasi kerja yang baik, sehingga mereka kedepannya dapat diberikan tanggung jawab besar dalam pembuatan keputusan dan pelaksanaan tugasnya

**e. Indikator Motivasi Kerja**

Motivasi merupakan faktor yang mendorong untuk melakukan aktifitas tertentu. Indikator motivasi kerja karyawan menurut Sagir dalam Siswanto (2005, hal. 122-124) :

- 1) Tujuan yang Ingin Dicapai, Sebagai makhluk yang diberikan akal dan kemauan, setiap manusia tentunya memiliki tujuan yang ingin dicapai baik dalam hal kehidupan pribadi, sosial, ataupun ranah lebih luas.
- 2) Sadari Tanggung Jawab yang Diemban, Setiap peraturan memiliki tanggung jawab yang perlu dilaksanakan untuk membuat proses kerja dapat berjalan dengan baik. Poin ini dapat dijadikan indikator motivasi kerja paling berpengaruh. Alasannya karena ketika seseorang merasa bertanggung jawab atas sesuatu, mereka akan

mengusahakan untuk melakukan tugas tersebut secara maksimal meskipun sulit.

- 3) Pelaksanaan Kewajiban, Keterkaitan antara hak dan kewajiban tidak dapat dipisahkan. Maksudnya adalah ketika muncul tuntutan atas hak, maka seseorang itu wajib melaksanakan kewajibannya secara maksimal. Selain sebagai wujud pelaksanaan tanggung jawab, menjalankan kewajiban dapat membuat sistem kerja yang saling terkait dapat berjalan seperti seharusnya.
- 4) Membentuk Keterampilan, Dalam dunia kerja, banyak keterampilan yang diperlukan salah satunya yaitu manajemen waktu. Ketika seorang karyawan memiliki kemampuan tersebut, bisa dibilang mereka memiliki tiket emas untuk memaksimalkan sistem kerjanya baik di kantor maupun luar kantor.
- 5) Membentuk Keahlian, menjadi salah satu poin yang tidak kalah penting kehadirannya di dunia kerja apalagi pada persaingan bisnis yang begitu ketat seperti sekarang ini. Keinginan memiliki keahlian tertentu merupakan indikator motivasi kerja yang dapat meningkatkan semangat secara efektif. Saat seorang karyawan mentargetkan tujuannya, maka mereka berusaha untuk mencapainya dengan

berbagai usaha serta kerja keras tanpa kenal kata menyerah.

- 6) Kerelaan, disarankan ketika Anda bekerja tidak memusatkan perhatian sepenuhnya pada gaji saja karena akan berpengaruh buruk untuk kedepannya. Salah satunya yaitu ketika tertimpa tekanan berat, motivasi kerjanya menurun drastis bahkan terkadang sampai memutuskan untuk resign.
- 7) Kemauan, kemauan memiliki makna yang cukup dalam yaitu dorongan untuk melakukan hal yang dipengaruhi motivasi dari dalam diri manusia maupun faktor-faktor eksternal. Cara menstimulasinya sendiri sangat beragam bagi setiap individu.
- 8) Daya Pendorong, Setiap individu umumnya terdapat daya pendorong di dalamnya yang cenderung bermacam macam. Bagi yang belum mengetahui apa itu daya pendorong, istilah ini berkaitan erat dengan dorongan kekuatan dalam meningkatkan kemauan seseorang untuk melakukan tindakan tertentu.

### **3. Disiplin Kerja**

Manusia mempunyai fungsi dan peran penting dalam organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu, keberhasilan karyawan dalam mengembangkan kewajiban-kewajiban sangat tergantung pada

kesediaanya untuk berkorban dan bekerja keras serta mengutamakan usaha. Pada kajian ini akan dipaparkan mengenai pengertian yang berhubungan dengan disiplin kerja. Kedisiplinan adalah fungsi dari manajemen sumber daya manusia yang penting, karena semakin baik disiplin karyawan maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan, sulit bagi organisasi instansi mencapai hasil yang optimal.

Hasibuan, (2013) menyatakan Kedisiplinan merupakan fungsi operasi manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi yang dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi instansi mencapai hasil yang ideal.

Menurut Siafian dan Ichsan,dkk (2020) bahwa disiplin kerja merupakan sikap menghormati, menghargai, patuh serta taat terhadap peraturan yang berlaku baik yang tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan.

Menurut Sutrisno, (2011) indikator disiplin kerja dinyatakan sebagai berikut:

- a. Taat terhadap aturan waktu dilihat dari jam masuk dan pulang kerja, jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di instansi.

- b. Taat terhadap peraturan instansi dasar tentang cara berpakaian, dan tingkah laku dalam bekerja..
- c. Taat aturan perilaku dalam pekerjaan ditunjukan dengan cara melakukan pekerjaan sesuai dengan divisi, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan divisi kerja lain.
- d. Taat peraturan lainnya diinstansi aturan tentang apa yang boleh dan yang tidak boleh dilakukan oleh pegawai dalam instansi.

## B. Penelitian Terdahulu

Berikut beberapa penelitian yang menjadi bahan referensi peneliti.

**Tabel 2.1**

### Penelitian Terdahulu

| <b>Nama Penulis/<br/>Tahun</b> | <b>Variable X , Y</b>                                                                                                                                                  | <b>Judul<br/>Penelitian</b>                                                                                                                               | <b>Metode<br/>Penelitian</b>                                                  | <b>Hasil<br/>Penelitian</b>                                                                                                                                                                                                          |
|--------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Khairunnisa<br>( 2018 )        | <ul style="list-style-type: none"> <li>• X1. Pengaruh SIA</li> <li>• X2. Pengendalian Internal</li> <li>• X3. Motivasi Kerja</li> <li>• Y. Kinerja Karyawan</li> </ul> | Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Pengendalian Internal, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Bank Sumut Cabang Kisaran) | Metode penelitian ini dengan metode verifikatif dengan pendekatan kuantitatif | Hasil penelitian secara parsial menunjukan bahwa pengendalian internal dan motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan sistem informasi akuntansi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil |

|                                     |                                                                                                                                                            |                                                                                                                                      |                                                                                 |                                                                                                                                                                                                          |
|-------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                     |                                                                                                                                                            |                                                                                                                                      |                                                                                 | penelitian secara simultan menunjukkan bahwa sistem informasi akuntansi, pengendalian internal dan motivasi kerja berpengaruh secara bersama-sama secara signifikan terhadap kinerja karyawan.           |
| Pratiwiningtyas and Prasetyo (2018) | <ul style="list-style-type: none"> <li>• X1. Pemahaman SIA</li> <li>• X2. Motivasi</li> <li>• X3. Disiplin kerja</li> <li>• Y. Kinerja Karyawan</li> </ul> | Pengaruh Pemahaman Sistem Informasi Akuntansi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Keuangan SKPD Tulungagung | pengambilan sample menggunakan metode random sampling. Teknik pengumpulan data  | Hasil Penelitian bahwa pemahaman sistem informasi akuntansi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai |
| Ery Teguh Prasetyo (2019)           | <ul style="list-style-type: none"> <li>• X1. Disiplin kerja</li> <li>• X2. Kepuasan</li> <li>• Y. Kinerja Karyawan .</li> </ul>                            | Pengaruh disiplin kerja dan kepuasan terhadap kinerja karyawan                                                                       | Penelitian ini pengumpulan data dengan Metode analisis regresi linier berganda. | Hasil penelitian bahwa terdapat pengaruh antara variabel disiplin dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan secara signifikan                                                                         |

|                           |                                                                                                                                       |                                                                                                                                    |                                                               |                                                                                                                                                                                                                                                       |
|---------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                           |                                                                                                                                       |                                                                                                                                    |                                                               | dan positif                                                                                                                                                                                                                                           |
| Desi Kristanti<br>( 2019) | <ul style="list-style-type: none"> <li>• X1. Disiplin kerja</li> <li>• X2. Motivasi</li> <li>• Y. Kinerja Karyawan</li> </ul>         | Pengaruh Disiplin kerja karyawan dan motivasi terhadap kinerja karyawan bagian produksi (Studi di UD. Pratama Karya Kota Kediri ). | Penelitian ini dianalisis dengan metode kuantitatif.          | Hasil penelitian tersebut memperlihatkan disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan                                                                                                                                      |
| Setiyawan<br>(2017)       | <ul style="list-style-type: none"> <li>• X1. Disiplin kerja</li> <li>• X2. Lingkungan kerja</li> <li>• Y. Kinerja Karyawan</li> </ul> | Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. PLN (Persero) Area Malang)         | Metode penelitian ini dengan metode literature review         | Lingkungan kerja non fisik mempunyai pengaruh positif dan variabel disiplin kerja, lingkungan kerja non fisik mempunyai pengaruh yang signifikan namun variabel lingkungan kerja fisik tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. |
| Ardianto<br>( 2017)       | <ul style="list-style-type: none"> <li>• X1. Motivasi kerja</li> <li>• X2. Disiplin Kerja</li> <li>• Y. Kinerja Karyawan</li> </ul>   | Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan                                                      | Penelitian ini pengumpulan data dengan menggunakan kuisioner. | Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja, berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan                                                                                                                                                      |

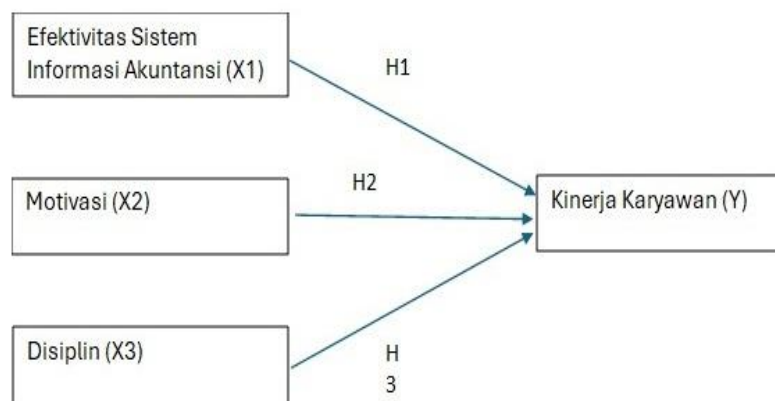
|                                           |                                                                                                                                         |                                                                                                                              |                                                                                |                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
|-------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                           |                                                                                                                                         | (Studi Pada Karyawan Difisi Fabrikasi Direktorat Produksi PT. INKA Madiun)                                                   |                                                                                | secara parsial, ada pengaruh yang signifikan secara parsial dari variabel Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap kinerja Karyawan .                                                                                                                                           |
| Made Ambara Dita dan I Wayan Putra (2016) | <ul style="list-style-type: none"> <li>• X1. Penerapan SIA</li> <li>• X2. Integritas Karyawan</li> <li>• Y. Kinerja Karyawan</li> </ul> | Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Integritas Karyawan Sebagai Variabel Moderasi | pengambilan sample menggunakan metode random sampling. Teknik pengumpulan data | Penerapan Sistem Informasi Akuntansi berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan. Integritas karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebagai pemoderasi penerapan sistem informasi akuntansi dan integritas karyawan dapat memoderasi. |
| Suwartika ( 2019)                         | <ul style="list-style-type: none"> <li>• X1. Sistem Informasi akuntansi</li> <li>• X2.</li> </ul>                                       | Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi dan                                                                                      | Penelitian ini pengumpulan data dengan menggunakan                             | Hasil penelitian ini menunjukan bahwa secara simultan sistem                                                                                                                                                                                                                      |

|                  |                                                                                                              |                                                                           |                                                                     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
|------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                  | Sistem pengendalian Internal<br>• Y. Kinerja Karyawan                                                        | Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan                    | kuisisioner.                                                        | informasi akuntansi dan sistem pengendalian internal berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, secara parsial sistem informasi akuntansi berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dan sistem pengendalian internal berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. |
| Anggraeni (2018) | • X1. Pengaruh SIA<br>• X2. Pengaruh SPI<br>• X3. Budaya Organisasi<br>• X4. Gender<br>• Y. Kinerja karyawan | Pengaruh SIA, SPI, Budaya Organisasi Dan Gender Terhadap Kinerja Karyawan | Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. | Hasil penelitian secara parsial menunjukkan bahwa informasi akuntansi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sistem pengendalian internal tidak                                                                                                                                                         |

|                      |                                                                                                 |                                                                            |                                                          |                                                                                                                                                                                        |
|----------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                      |                                                                                                 |                                                                            |                                                          | berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan gender tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. |
| Afandi, Pandi (2018) | <ul style="list-style-type: none"> <li>• X1. Disiplin</li> <li>• Y. kinerja Karyawan</li> </ul> | Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Somambawa | Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. | Berdasarkan hasil penelitian penulis bahwa berpengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.                                                                     |

### C. Kerangka Pikir

Penelitian ini bermaksud mengukur pengaruh efektivitas sistem informasi akuntansi, motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan pada Ksp. Semerbak Citra. Penelitian terdiri dari jenis 3 Variabel Independen (X) dan 1 Variabel dependen (Y). Variabel independen antara lain Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi (X1), Motivasi (X2), Disiplin (X3), variabel dependen (Y) yaitu, kinerja karyawan. maka kerangka berpikir pada penelitian ini ditunjukkan oleh gambar 2.1 berikut.



**Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran**

#### **D. Hipotesis**

Hipotesis yaitu jawaban terhadap pernyataan problem pada penelitian, yang dirumuskan dengan bentuk pernyataan pernyataan. Jawaban yang sudah dikatakan sementara disebabkan hanya berdasar teori yang masuk akal serta belum berdasar pada fakta empiris yang didapatkan dengan pengambilan data, serta bisa dirumuskan sebagai jawaban teoritis atau rumusan pernyataan penelitian daripada sebagai jawaban teoritis Sugiyono, (2013). Dengan uraian kerangka pikir serta hasil pada kajian empiris, untuk itu peneliti hipotesis penelitian meliputi:

##### **1. Sistem Informasi Akuntansi**

Sistem informasi memberikan manfaat bagi organisasi dengan cara memberikan informasi yang akurat dan tepat waktu agar aktivitas dalam rantai nilai dapat dilaksanakan dengan efektif dan efisien Romney& Steinbart, (2016). Penelitian yang dilakukan Veriana& Budiarta, (2016) menyatakan bahwa penerapan sistem informasi

akuntansi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan peneliti Hardayanti,dkk (2021) menyatakan bahwa penerapan sistem informasi akuntansi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

H1 : Penerapan sistem informasi akuntansi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

## **2. Motivasi**

Menurut Maslow& Hasibuan, (2019) kebutuhan-kebutuhan manusia muncul dalam hierarki yang berbeda. Disebut hierarki karena memang manusia memenuhi kebutuhannya secara berjenjang seperti yang dijelaskan dalam teori hierarki kebutuhan, yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan sosial atau afiliasi, kebutuhan penghargaan diri, dan kebutuhan aktualitas diri.

Penelitian yang dilakukan oleh Ningsih& Natalia,(2020) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian Yuliawan (2011) menyatakan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

H2 : Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

## **3. Disiplin**

Tujuan disiplin adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi Jufrizen, (2018). Selain itu, disiplin juga digunakan untuk mencegah

kerusakan atau kehilangan harta benda, mesin, peralatan, dan perlengkapan kerja yang disebabkan oleh ketidak hati-hatian atau pencurian. Sutrisno, (2019)

Penelitian yang dilakukan oleh Hardiyanti, (2021) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan Sunarsi (2017) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

H3 : Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang dilakukan sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut.

1. Efektivitas Penerapan Sistem Informasi Akuntansi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja Karyawan di Ksp. Semerbak Citra.
2. Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Ksp. Semerbak Citra.
3. Disiplin Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja Karyawan di Ksp. Semerbak Citra.

#### **B. Saran**

Saran yang dapat penulis diberikan untuk peneliti selanjutnya, berdasarkan dari hasil penelitian dan kesimpulan sebagai berikut.

1. Berkaitan dengan variabel efektivitas penerapan sistem informasi akuntansi, motivasi, disiplin dan kinerja karyawan, diharapkan Ksp. Semerbak Citra dapat terus memperhatikan kedisiplinan karyawan agar dapat mendapatkan hasil kerja yang terbaik dan maksimal melalui peningkatan kinerja karyawan.
2. Untuk peneliti selanjutnya agar memperoleh hasil yang lebih maksimal diharapkan menambahkan variabel independen yang lain dan menggunakan subjek penelitian dengan kriteria lebih spesifik.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, A., Fatimah, N., & Martana, C. R. (2021). Pengaruh Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Organisasi dengan Budaya Organisasi sebagai Variabel Moderasi (Studi pada Bank Mandiri Cabang Braga Bandung). *Jurnal Riset Akuntansi dan Perbankan*, 15(1), 456-464.
- Aprianti, V., & Solihin, D. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Gelatik Supra Tangerang Selatan. *Jurnal PEKUSI: Pemasaran, Keuangan, dan Sumber Daya Manusia*. 3(1).
- Arma Bintang, D. A. A., & Dharmadiaksa, I. B. (2018). Pengaruh Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi pada Kinerja Individual dengan Budaya Organisasi sebagai Pemoderasi. *E-Jurnal Akuntansi*, 25(3), 2295.
- Dita Gery Yulianto, Bella Monica Sari & Irda Agustin Kustiwi. (2024). PENGARUH EFEKTIVITAS SISTEM INFORMASI AKUNTANSI PADA KINERJA INDIVIDUAL DENGAN BUDAYA ORGANISASI DAN INSENTIF SEBAGAI PEMODERASI (Studi pada Perbankan BUMN di Surabaya). *Musytari : Neraca Manajemen, Akuntansi, Dan Ekonomi*, 3(3), 21-30.
- Dimas Azharino & Hero Priono. (2020). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi dan Pengendalian Internal terhadap Kinerja Karyawan; *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan* Vol.4 no.12
- Farhah, A., Ahiri, J., & Ilham, M. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja di Online Pd DB Program Studi Pendidikan C Ekonomi, *Journal Manajemen sumber daya manusia*, 5(1).

Jasman Saripuddin Hasibuan & beby Silvy. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *PT. Mewah Indah Jaya - Binjai. p-ISSN : 2598-3083. e-ISSN: 2614-1469.*

Kurnianto, D., & Kharisudin, I. (2022). Analisis Jalur Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kepuasan kerja, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Variabel Intervening Organizational Citizenship Behavior. *PRISMA, Prosiding Seminar Nasional Matematika*, 5, 740-751.

Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hazara Cipta Pesona. In *Akselerasi: Jurnal Ilmiah Nasioanl* (Vol. 3, Issue 2).

Ningsih, Y., & Natalia, E. Y. (2020). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Pt. Wook Global Technology. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 8(1), 935-944.

Nyoman, N., Sariningsih, A. (2022). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Program Pelatihan, Dukungan Manajemen Puncak dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus: Perusahaan Farmasi di Kota Denpasar). *Akuntansi dan Keuangan Universitas Hindu Indonesia. Hal 19-33.*

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.

Pratama A dan Sutapa (2021). "Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Fisik

Terhadap Kinerja Karyawan pada Fave Hotel Kuta Bali". *Journal Research of Management (JARMA)* Vol. 2No. 2 Juni 2021: 256-264 e-ISSN 2716-4381.

Purnama, W. (2020). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (PERSERO) Unit Layanan Pelanggan (ULP) Teluk Kuantan, 510-520.

Shafa Humaira, Fista dan Ade, (2023). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Motivasi Kerja dan Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Karawang: *Jurnal Kajian Ekonomi dan Bisnis Islam; Jil.5 No.4*

Siska Ruliyanti & Manase Siahaan. (2021). pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Pengendalian Internal dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jasa Raharja; *Jurnal Ilmiah Pusdansi Jil.1 No.10*.

Yamawati, N. K. S., & Dewi, I. G. A. R. P. (2021). Pengaruh Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi Pada Kinerja Karyawan Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Di Kabupaten Gianyar Dengan Budaya Organisasi dan Motivasi kerja Sebagai Pemoderas. *Jurnal Satyagraha*, 4(2), 62-72.

Yerismal, Y., & Mahmuddin, Y. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kerjasama Antar Tim terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT. Teluk Luas Padang. *Jurnal Akuntansi, Keuangan, Perpajakan dan Tata Kelola Perusahaan*, 1(3), 83-91.

SumberWebsite:

Afina,S.(2023).*TahunBerganti,ResesiMenanti*

Djkn.kemenkeu.go.id

<https://www.djkn.kemenkeu.go.id/kanwil-banten/baca-artikel/15988/Tahun-Berganti-Resesi-Menanti--Jadi-Solusi.html>

Diaksespada13Oktober2023.

Arini,S.C.(2023).*AirlanggaUngkapPentingnya kinerja karyawan buatEkonomiRI.*

DetikFinance,

[https://finance.detik.com/berita-ekonomi-bisnis/d-6956522/airlangga-ungkap-pentingnya-motivasi-buat-ekonomi-ri,](https://finance.detik.com/berita-ekonomi-bisnis/d-6956522/airlangga-ungkap-pentingnya-motivasi-buat-ekonomi-ri)

Diaksespada17Oktber2023.

Cnnindonesia.com(2020).*MoeldokoBicaraTigaMasalah kinerja karyawan selamaPandemi.*

<https://www.cnnindonesia.com/ekonomi/20201009162151-92-556606/moeldoko-bicara-tiga-masalah-kinerja-selama-pandemi>

Diaksespada05 Februari2024.

DPR RI.*Dokumen Regulasi UU11Tahun2008 Tentang Informasi danTransaksi Elektronik.* Dpr.go.id

<https://www.dpr.go.id/doksetjen/dokumen/-Regulasi-UU.-No.-11-Tahun-2008-Tentang-Informasi-dan-Transaksi-Elektronik-1552380483.pdf>

Diaksespada13Oktober2023.

Liputan6.com. (2022).*Nyaris Lumpuh Akibat Pandemi, MulaiBangkit.*

<https://www.liputan6.com/bisnis/read/5156728/nyaris-lumpuh-akibat-pandemi-->

[perlahan-mulai-bangkit?page=3](#)

Diakses pada 20 Oktober 2023.

## LAMPIRAN

## **Lampiran 1**

### **KUISIONER PENELITIAN**

#### **Pengaruh Efektifitas Penerapan Sistem Informasi Akuntansi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Ksp. Semerbak Citra**

Responden yang terhormat,

Dalam rangka penelitian skripsi yang berjudul “**Pengaruh Efektifitas Penerapan Sistem Informasi Akuntansi, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Ksp. Semerbak Citra**”, saya mohon ketersediaan Bapak/Ibu/Sdr/I meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner atau pertanyaan yang dilampirkan. Jawaban yang Anda berikan akan sangat membantu penelitian ini, dan kuesioner ini hanya dapat digunakan apabila sudah terisi.

Perlu peneliti informasikan bahwa seluruh data dan informasi yang diperoleh dari jawaban atas kuesioner ini semata-mata hanya akan digunakan untuk kepentingan penelitian akademis. Semua jawaban dalam kuesioner ini akan sangat dijaga kerahasiaannya.

Atas bantuan, perhatian dan waktu yang Bapak/Ibu/Sdr/I berikan saya mengucapkan terima kasih.

#### **Identitas Responden**

Mohon dengan hormat Bapak/Ibu/Sdr untuk mengisi identitas dalam kuisisioner penelitian secara lengkap (kecuali untuk nama boleh tidak diisi). Setiap pertanyaan dimohon hanya ada satu jawaban guna menjamin validitas data.

Nama (boleh tidak diisi) :

Jenis Kelamin : ☐ Laki-laki ☐ Perempuan

Lama Bekerja : ☐ 1–4 tahun ☐ 9 –12 tahun

☐ 5–8 tahun ☐ >13 tahun

Tingkat Pendidikan : ☐ SD

☐ SMP/Mts

☐ SMA/SMK

☐ D3/S1/S2/S3



### **PETUNJUK PENGISIAN**

1. Bacalah dengan teliti untuk menjawab pernyataan berikut dengan benar.
2. Berilah jawaban dengan memberikan tanda *check list* (✓) pada kuisioner yang menurut anda paling sesuai.

### **Keterangan**

1=SangatTidak Setuju(STS)

2=TidakSetuju(TS)

3 =Netral

4=Setuju(S)

5=SangatSetuju (SS)

### **DaftarPernyataan**

#### **A. Variabel Efektifitas Penerapan Sistem Informasi Akuntansi (X1)**

| NO | PERNYATAAN                                                        | STS | TS | N | S | SS |
|----|-------------------------------------------------------------------|-----|----|---|---|----|
|    |                                                                   | 1   | 2  | 3 | 4 | 5  |
| 1  | Belajar mengoperasikan teknologi system akuntansi mudah bagi anda |     |    |   |   |    |
| 2  | Anda menemukan kemudahan untuk melakukan apa yang ingin anda      |     |    |   |   |    |

|   |                                                                                                                             |  |  |  |  |  |
|---|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|--|
|   | lakukan melalui teknologi Sistem Informasi Akuntansi                                                                        |  |  |  |  |  |
| 3 | Dengan menggunakan teknologi sistem informasi akuntansi saya harus berusaha dengan pintar dan bukan bekerja dengan kekuatan |  |  |  |  |  |
| 4 | Dengan penggunaan teknologi sistem informasi akuntansi memudahkan saya dalam bekerja.                                       |  |  |  |  |  |
| 5 | Teknologi Sistem Informasi Akuntansi memudahkan anda dalam melakukan proses transaksi dan scan data.                        |  |  |  |  |  |
| 6 | Penggunaan sistem informasi akuntansi perusahaan berdampak terhadap keefektifan pekerjaan                                   |  |  |  |  |  |
| 7 | Sistem informasi akuntansi meningkatkan kualitas pengambilan keputusan                                                      |  |  |  |  |  |
| 8 | Sistem informasi akuntansi perusahaan dapat meningkatkan komunikasi divisi lain dalam perusahaan                            |  |  |  |  |  |

|    |                                                                                                          |  |  |  |  |  |
|----|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|--|
| 9  | Sistem informasi akuntansi dalam perusahaan memberikan manfaat bagi saya                                 |  |  |  |  |  |
| 10 | Penggunaan sistem informasi akuntansi meningkatkan efektivitas pekerjaan saya                            |  |  |  |  |  |
| 11 | Pengetahuan tentang bahasa asing terkadang menjadi kendala dalam menggunakan teknologi sistem informasi. |  |  |  |  |  |
| 12 | Saya merasa cocok dengan sistem yang diterapkan perusahaan.                                              |  |  |  |  |  |

Sumber: (Nayaka & Suardhika, 2019)

**B. Variabel Motivasi (X2)**

| NO | PERNYATAAN                                                                                                                   | STS | TS | N | S | SS |
|----|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|----|---|---|----|
|    |                                                                                                                              | 1   | 2  | 3 | 4 | 5  |
| 1  | Saya merasa ada kepuasan tersendiri apabila mampu menyelesaikan pekerjaan yang sulit dan mencapai target kerja unit produksi |     |    |   |   |    |
| 2  | Saya mampu menggunakan potensi diri dan bekerja secara mandiri                                                               |     |    |   |   |    |
| 3  | Saya mampu bekerja dengan penuh rasa tanggung jawab                                                                          |     |    |   |   |    |
| 4  | Saya siap lembur apabila pekerjaan saya belum selesai tepat waktu                                                            |     |    |   |   |    |
| 5  | Saya merasa termotivasi untuk melakukan pekerjaan secara tepat dan cepat                                                     |     |    |   |   |    |

Sumber: (Orocomna et al., 2018)

**C. Variabel Disiplin Kerja (X3)**

| NO | PERNYATAAN | STS | TS | N | S | SS |
|----|------------|-----|----|---|---|----|
|    |            |     |    |   |   |    |

|   |                                                                                       | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|---------------------------------------------------------------------------------------|---|---|---|---|---|
| 1 | Saya tiba di perusahaan sebelum jam kerja akan dimulai                                |   |   |   |   |   |
| 2 | Saya tidak pernah melanggar kode etik karyawan didalam perusahaan                     |   |   |   |   |   |
| 3 | Saya taat dalam bertingkah laku sesuai dengan norma yang berlaku bagi setiap karyawan |   |   |   |   |   |

Sumber :Sastrohadiwiryo (2018)

**D. Variabel Kinerja Karyawan(Y)**

| NO | PERNYATAAN                                                                                                                    | STS | TS | N | S | SS |
|----|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|----|---|---|----|
|    |                                                                                                                               | 1   | 2  | 3 | 4 | 5  |
| 1  | Saya bekerja sesuai dengan target dan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar kualitas yang telah ditetapkan perusahaan |     |    |   |   |    |
| 2  | Saya melakukan pekerjaan dengan terampil dan teliti sesuai dengan kuantitas perusahaan                                        |     |    |   |   |    |
| 3  | Saya bekerja dengan fokus walaupun tidak ada atasan yang melakukan pengawasan                                                 |     |    |   |   |    |
| 4  | Saya dapat bekerja sama dengan sesama karyawan dan atasan                                                                     |     |    |   |   |    |
| 5  | Saya memiliki rasa antusias yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaan                                                          |     |    |   |   |    |
| 6  | Saya selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja saya.                                                                  |     |    |   |   |    |

|   |                                                                                                               |  |  |  |  |  |
|---|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|--|
| 7 | Kualitas kerja saya sudah memenuhi standar yang telah ditetapkan perusahaan                                   |  |  |  |  |  |
| 8 | saya selalu mencoba hal baru dalam bekerja agar menguasai seluruh bagian agar dapat meningkatkan mutu kinerja |  |  |  |  |  |

Sumber:(Nayaka & Suardhika, 2019)