



JURNAL ILMIAH AKUNTANSI

Halaman Jurnal: <https://journal.smartpublisher.id/index.php/jilak>

Halaman UTAMA Jurnal : <https://journal.smartpublisher.id/>



DOI: <https://doi.org/10.69714/7c1i0457>

PENGARUH SISTEM INFORMASI AKUNTANSI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PEGAWAI BUMDES DAN KARYAWAN JANTI PARK

Noviana Musafa'Ati^{a*}, Rukmini^b, Yuwita Ariessa Pravasanti^c

^a Fakultas Ekonomi dan Bisnis/ Akuntansi, novianamusafaati@gmail.com, ITB AAS Indonesia, Sukoharjo, Jawa Tengah

^b Fakultas Ekonomi dan Bisnis/ Akuntansi, rukmini.stie.aas@gmail.com, ITB AAS Indonesia, Sukoharjo, Jawa Tengah

^c Fakultas Ekonomi dan Bisnis/ Akuntansi, ITB AAS Indonesia, Sukoharjo, Jawa Tengah

* Korespondensi

ABSTRACT

This research was conducted to determine the effect of accounting information systems, work motivation on Janti Park employee performance through job satisfaction as an intervening variable. The research method uses primary data by filling out a questionnaire. The sample data collection technique uses the Slovin technique. Data analysis methods include descriptive statistical tests, validity tests, reliability tests, classical assumption tests, normality tests, multicollinearity tests, autocorrelation tests, multiple linear regression tests, F tests, t tests, R2 tests. Partially, the influence of accounting information systems and work motivation influences employee performance. However, there is one hypothesis result that has no effect, namely the accounting information system on job satisfaction.

Keywords: Accounting information system, work motivation, job satisfaction, employee performance.

Abstrak

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh sistem informasi akuntansi, motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Janti Park melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Metode penelitian menggunakan data primer dengan pengisian kuesioner. Teknik pengambilan data sampel menggunakan teknik slovin. Metode analisis data berupa uji statistik deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji normalitas, uji multikolinieritas, uji autokorelasi, uji regresi linier berganda, uji F, uji t, uji R2. Secara parsial pengaruh sistem informasi akuntansi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun ada satu hasil hipotesis tidak berpengaruh yaitu sistem informasi akuntansi terhadap kepuasan kerja.

Kata Kunci: Sistem informasi akuntansi, motivasi kerja, kepuasan kerja, kinerja karyawan

1. PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin ketat, perusahaan dituntut untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas operasionalnya guna mencapai keunggulan kompetitif. Salah satu cara untuk mencapai tujuan tersebut adalah dengan mengimplementasikan Sistem Informasi Akuntansi (SIA) yang handal dan mendorong motivasi kerja karyawan. SIA yang baik mampu menyediakan informasi yang akurat, relevan, dan tepat waktu yang sangat dibutuhkan dalam pengambilan keputusan manajerial. Dengan demikian, implementasi SIA yang efektif diharapkan dapat mendukung kinerja karyawan secara optimal.

Motivasi kerja karyawan juga memegang peran penting dalam peningkatan kinerja. Karyawan yang termotivasi cenderung memiliki tingkat produktivitas yang lebih tinggi, berkomitmen terhadap tugas-tugasnya, dan memiliki semangat kerja yang lebih baik. Motivasi kerja dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk lingkungan kerja, kompensasi, dan kesempatan untuk berkembang.

Kepuasan kerja adalah faktor penting yang menghubungkan pengaruh SIA dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja mencerminkan sejauh mana karyawan merasa puas dengan pekerjaannya, yang mencakup aspek-aspek seperti gaji, kondisi kerja, dan hubungan dengan rekan kerja serta atasan. Karyawan yang puas dengan pekerjaannya cenderung memiliki motivasi yang lebih tinggi dan memberikan kinerja yang lebih baik.

Janti Park merupakan tempat rekreasi wisata air di Kecamatan Polanharjo, Kabupaten Klaten yang dikelola oleh Badan Usaha Milik Desa (BUMDes) Janti Jaya. Wisata Air Janti Park dibangun tahun 2018 dan diresmikan tahun 2020. Belum sempat terkenal Janti Park terdampak kebijakan pembatasan kegiatan masyarakat (PPKM) karena covid-19. Janti Park juga mendapat respon kurang bagus dari pengunjung media sosial yang disebabkan faktor lingkungan yang kotor dan minim fasilitas. Hal tersebut membuat pegawai BUMDes memutar otak untuk berbenah total. Berubahnya konsep wisata rekreasi menjadi wahana rekreasi yang di dalamnya terdapat restoran yang bekerjasama dengan 30 supplier dan 50 UMKM membuat Janti Park mulai berkembang dan dikenal masyarakat. Penggambaran singkat perjalanan Janti Park menandakan terdapat faktor pengubah yang menyebabkan kinerja karyawan menjadi lebih baik.

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh SIA dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Dengan memahami hubungan antara variabel-variabel ini, diharapkan perusahaan dapat mengembangkan strategi yang lebih efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui optimalisasi SIA dan peningkatan motivasi kerja.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Kinerja karyawan adalah hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut (Swahyuni & Adnantara, 2020). Tujuan dari kinerja adalah menyesuaikan harapan kinerja individual dengan tujuan organisasi.

2.2. Sistem Informasi Akuntansi

Sistem Informasi Akuntansi merupakan sistem untuk membantu mengolah dan menyajikan aktivitas organisasi yang berkaitan dengan keuangan untuk mengambil keputusan (Swahyuni & Adnantara, 2020). Efektivitas pemakaian informasi akuntansi perusahaan tergantung pada kemampuan teknik yang dimiliki oleh pengguna sistem informasi akuntansi sangat mempengaruhi kinerja penggunaannya.

2.3. Motivasi Kerja

Motivasi adalah dorongan dari diri sendiri dan orang lain untuk menggapai suatu tujuan yang diinginkan. Seorang karyawan harus mempunyai inisiatif semangat dalam bekerja. Hal ini menjadi salah satu faktor meningkatnya kinerja perusahaan. Dengan kata lain, semangat dapat dikatakan sebagai motivasi kerja.

2.4. Kepuasan Kerja

Kusuma & Lina, (2018) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah penilaian perasaan atau sikap karyawan terhadap pekerjaannya dilihat dari beberapa faktor diantaranya lingkungan kerja, jenis pekerjaan, kompensasi dan hubungan antar karyawan, dsb.

3. METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Populasi dan Sampel

Pada penelitian ini populasi yang digunakan sejumlah 70 orang terdiri dari pegawai BUMDes dan karyawan Janti Park. Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik slovin dengan hasil 60 orang sebagai responden.

Rumus Slovin:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

n = jumlah sampel yang dicari

N = jumlah populasi

e = batas toleransi kesalahan (batas toleransi kesalahan pada pengambilan sample dinyatakan dengan tingkat maksimal 10%)

$$\begin{aligned} n &= \frac{70}{1 + 70(0,05)^2} \\ &= \frac{70}{1 + 0,175} \\ &= \frac{70}{1,175} \\ &= 59,57 \text{ atau } 60 \end{aligned}$$

Berdasarkan rumus slovin diatas, maka jumlah sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 60 responden.

3.2. Data dan Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan sumber data yang diperoleh peneliti secara langsung dari tangan pertama yaitu pada pegawai BUMDES dan karyawan Janti Park. Teknik data yang dikumpulkan berupa data primer dengan melalui angket yang disebar kepada responden atau biasa disebut kuesioner.

3.3. Variabel Penelitian

Pada penelitian ini memiliki tiga variabel, yaitu:

- Variabel Bebas (Independent Variable), Penelitian ini memiliki dua variabel bebas yang menjadi pengubah variabel terikat, diantaranya sistem informasi akuntansi (X1), motivasi kerja (X2).
- Variabel intervening, Variabel intervening pada penelitian ini yaitu kepuasan kerja (Z).
- Variabel terikat (Dependent Variable), Variabel terikat tidak dimanipulasi melainkan hasil dari variasi praduga dari variabel bebas kinerja karyawan (Y).

3.4. Metode Analisis

Metode analisis yang digunakan pada penelitian ini diantaranya: Deskripsi Identitas Responden, Uji Validitas, Uji Reabilitas, Uji Asumsi Klasik (Uji Normalitas, Uji Multikolonieritas, Uji Autokorelasi), Uji Hipotesis (Uji Regresi Linier Jalur, Uji Kelayakan Model (Uji F), Uji Statistik t (Uji t))

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Statistik Deskripsi Responden

4.1.1. Deskripsi Jenis Kelamin Responden

Tabel 4. 1. 1.
Deskripsi Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentasi
Laki – laki	22	36.7%
Perempuan	38	63.3%
Total	60	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.1.1. jenis kelamin responden diketahui jumlah responden perempuan lebih banyak dibandingkan dengan laki – laki. Responden berjenis kelamin perempuan berjumlah 38 orang atau sebesar 63,3%, sedangkan jumlah responden laki – laki 22 orang atau sebesar 36,7%.

4.1.2. Deskripsi Usia Responden

Tabel 4. 1. 2.
Deskripsi Usia Responden

No	Usia	Frekuensi	Presentase
1.	20 – 30 Tahun	58	96.7%
2.	30 – 40 Tahun	2	3.3%

Total	60	100%
-------	----	------

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.1.2. usia responden terbagi menjadi dua kriteria. Responden yang berumur 20 – 30 tahun sebanyak 58 orang dengan presentasi 96,7%. Usia responden yang berumur 30 – 40 tahun sebanyak 2 orang dengan presentasi 3.3%.

4.1.3. Deskripsi Tingkat Pendidikan Responden

Tabel 4. 1. 3.
Deskripsi Tingkat Pendidikan Responden

Pendidikan Terakhir	Jumlah	Presentase
SMP	1	1.7%
SMA/SMK	51	85%
D3	2	3.3%
S1	6	10%
Total	60	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.1.3. terdapat empat klasifikasi pendidikan terakhir responden, diketahui yang menempuh tingkat pendidikan SMP terdapat 1 orang dengan presentasi 1.7%. Tingkat pendidikan SMA/SMK sebanyak 51 orang dengan presentasi 85%. Tingkat pendidikan D3 berjumlah 2 orang dengan presentasi 3.3%. tingkat pendidikan S1 sebanyak 6 orang dengan presentasi 10%.

4.1.4. Deskripsi Masa Kerja Responden

Tabel 4. 1. 4.
Deskripsi Masa Kerja Responden

No	Masa Kerja	Frekuensi	Presentase
1.	Kurang dari 1 tahun	29	48.3%
2.	1 – 5 tahun	31	51.7%
	Jumlah	60	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.1.4. diketahui masa kerja responden terdiri dari dua klasifikasi. Jumlah frekuensi masa kerja kurang dari 1 tahun sebanyak 29 orang dengan presentasi 48.3% dan jumlah frekuensi masa kerja 1 – 5 tahun terdapat 31 orang dengan presentasi 51.7%.

4.2. Uji Instrumen Penelitian

Pengujian instrumen dalam penelitian ini dilakukan untuk mengukur validitas dan reabilitas instrumen dalam penelitian.

4.2.1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah suatu item mampu mengukur perubahan yang didapatkan dalam penelitian. Jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka kuesioner tersebut dinyatakan valid, tetapi jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka kuesioner tersebut dinyatakan tidak valid. Nilai R_{tabel} untuk populasi sebanyak 60 responden dengan tingkat signifikansi 0,5. Maka dapat dihitung $n-2 = 60 - 2 = 58$, sehingga untuk r_{tabel} adalah 0,2144. Maka setiap pernyataan dalam kuesioner ini dapat dikatakan valid jika r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} pada kuesioner tersebut.

Pengujian validitas diuji menggunakan SPSS versi 23 dan diperoleh data sebagai berikut:

4.2.1.1. Sistem Informasi Akuntansi

Tabel 4. 2. 1. 1.
Hasil Uji Validitas Sistem Informasi Akuntansi

	r_{hitung}	r_{tabel}	Hasil
Pernyataan 1	0,642	0,214	Valid
Pernyataan 2	0,440	0,214	Valid
Pernyataan 3	0,697	0,214	Valid
Pernyataan 4	0,800	0,214	Valid

	r_{hitung}	r_{tabel}	Hasil
Pernyataan 5	0,387	0,214	Valid

Sumber: Hasil pengelolaan data primer, SPSS 23

Hasil pengujian validitas dari sistem informasi akuntansi dapat disimpulkan bahwa kelima pertanyaan tersebut dinyatakan valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ atau lebih besar dari 0,214.

4.2.1.2. Motivasi Kerja

Tabel 4. 2. 1. 2.
Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja

	r_{hitung}	r_{tabel}	Hasil
Pernyataan 1	0,687	0,214	Valid
Pernyataan 2	0,735	0,214	Valid
Pernyataan 3	0,715	0,214	Valid
Pernyataan 4	0,765	0,214	Valid
Pernyataan 5	0,695	0,214	Valid

Sumber: Hasil pengelolaan data primer, SPSS 23

Hasil pengujian validitas dari motivasi kerja dapat disimpulkan bahwa kelima pertanyaan tersebut dinyatakan valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ atau lebih besar dari 0,214.

4.2.1.3. Kepuasan Kerja

Tabel 4. 2. 1. 3.
Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja

	r_{hitung}	r_{tabel}	Hasil
Pernyataan 1	0,576	0,214	Valid
Pernyataan 2	0,712	0,214	Valid
Pernyataan 3	0,796	0,214	Valid
Pernyataan 4	0,790	0,214	Valid
Pernyataan 5	0,493	0,214	Valid

Sumber: Hasil pengelolaan data primer, SPSS 23

Hasil pengujian validitas dari kepuasan kerja dapat disimpulkan bahwa kelima pertanyaan tersebut dinyatakan valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ atau lebih besar dari 0,214.

4.2.1.4. Kinerja Karyawan

Tabel 4. 2. 1. 4.
Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

	r_{hitung}	r_{tabel}	Hasil
Pernyataan 1	0,706	0,214	Valid
Pernyataan 2	0,785	0,214	Valid
Pernyataan 3	0,765	0,214	Valid
Pernyataan 4	0,684	0,214	Valid
Pernyataan 5	0,824	0,214	Valid

Sumber: Hasil pengelolaan data primer, SPSS 23

Hasil pengujian validitas dari kinerja karyawan dapat disimpulkan bahwa kelima pertanyaan tersebut dinyatakan valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ atau lebih besar dari 0,214.

4.2.2. Uji Reabilitas

Uji reabilitas bertujuan untuk mengetahui hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama dan akan menghasilkan data yang sama. Hasil reabilitas menggunakan kriteria nilai *Cronbach's Alpha* dan nilai $alpha > 0,60$. Hasil pengujian reabilitas pada sistem informasi akuntansi, motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan dapat disajikan sebagai berikut:

Tabel 4. 2. 2.
Hasil Uji Reabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Sistem Informasi Akuntansi	0,733	Reliabel
Motivasi Kerja	0,784	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,766	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,794	Reliabel

Sumber: Hasil pengelolaan data primer, SPSS 23

Berdasarkan tabel 4.2.2. diketahui bahwa hasil uji reabilitas sudah reliabel karena nilai Cronbach's Alpha pada sistem informasi akuntansi sebesar 0,733, motivasi kerja 0,784, kepuasan kerja 0,766, kinerja karyawan 0,794. Maka dapat disimpulkan bahwa keseluruhan uji reabilitas menunjukkan hasil Cronbach's Alpha > 0,60.

4.3. Uji Asumsi Klasik

4.3.1. Uji Normalitas

Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan One-Sample Kolmogorov-Smirnow Test dengan menggunakan aplikasi SPSS 23. Jika nilai Signifikan > 0,05 maka dikatakan normal. Hasil dari pengujian sebagai berikut:

Tabel 4. 3.1.
Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	1,83054430
Most Extreme Differences	Absolute	0,079
	Positive	0,069
	Negative	-0,079
Test Statistic		0,079
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,200 ^{c,d}

Sumber: Hasil pengelolaan data primer, SPSS 23

Pada tabel 4.3.1. diatas dapat dinyatakan bahwa nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, pada nilai signifikan menunjukkan 0,200 menggunakan metode One-Sample Kolmogorov-Smirnow Test sehingga dapat dikatakan normal.

4.3.2. Uji Multikolinieritas

Pada penelitian uji multikolinieritas dapat dilihat dari besarnya VIF (Variance Inflation Faktor) dan toleransi. Pada uji multikolinieritas dibuat menggunakan SPSS 23 dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 4. 3.2.
Hasil Uji Multikolinieritas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Sistem Informasi Akuntansi	0,943	1,060
	Motivasi Kerja	0,809	1,236
	Kepuasan Kerja	0,776	1,289

Sumber: Hasil pengelolaan data primer, SPSS 23

Berdasarkan tabel 4.3.2. menyatakan bahwa variabel independen menunjukkan nilai toleransi lebih besar dari 0,10 sedangkan untuk VIF lebih kecil dari 10. Sehingga dapat disimpulkan untuk model regresi pada penelitian ini tidak menunjukkan adanya indikasi multikolinieritas antar variabel.

4.3.3. Uji Autokorelasi

Pada uji autokorelasi digunakan untuk menentukan apakah model regresi ada korelasi antar periode t dengan periode sebelum uji autokorelasi. Uji autokorelasi pada penelitian ini dapat ditunjukkan sebagai berikut:

Tabel 4. 3.3.
Hasil Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0,740 ^a	0,548	0,523	1,879	1,988

Sumber: Hasil pengelolaan data primer, SPSS 23

Dari tabel 4.3.3. diatas menunjukkan nilai Durbin-Watson sebesar 1.988 hal ini menunjukkan bahwa nilai $1.6518 < 1.988 < 2,3482$ sehingga model regresi pada penelitian ini $dU < d < 4$ -dua dan tidak terjadi auto korelasi positif dan negatif.

4.4. Hasil Pengujian Hipotesis

4.4.1. Analisis Regresi jalur (*Path Regression Analysis*)

Analisis regresi jalur digunakan untuk mengukur arah antara variabel independen dengan variabel dependen dan untuk mengetahui kenaikan atau penurunan variabel independen pada penelitian ini. Analisis linier berganda ini diolah menggunakan SPSS 23, data tersebut disajikan sebagai berikut:

Persamaan Pertama:

Tabel 4. 4.1.
Hasil Analisis Regresi Jalur Persamaan Pertama

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,157	2,971		2,745	0.008
	Sistem Informasi Akuntansi	0,206	0,131	0,185	1,575	0.121
	Motivasi Kerja	0,363	0,103	0,414	3,519	0.001

Sumber: Hasil pengelolaan data primer, SPSS 23

Berdasarkan tabel 4.4.1. diatas maka perhitungan persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Z = b_1X_1 + b_2X_2 + e_1$$

$$Z = 0,206 (SIA) + 0,363 (MK) + e$$

Keterangan:

Z = Kepuasan kerja

b_1, b_2 = Koefisien regresi

X_1 = Sistem Informasi Akuntansi

X_2 = Motivasi kerja

e_1 = error

Dapat dijelaskan persamaan regresi sebagai berikut:

4.4.1.1. Nilai koefisien regresi sistem informasi akuntansi yaitu 0,206. Nilai tersebut menunjukkan pengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Artinya, jika nilai sistem informasi akuntansi mengalami kenaikan satu – satuan, maka kepuasan kerja juga mengalami kenaikan 0,206. Jika nilai sistem informasi akuntansi mengalami penurunan maka nilai kepuasan kerja juga mengalami penurunan sebesar 0,206.

4.4.1.2. Nilai koefisien regresi motivasi kerja yaitu 0,363. Nilai tersebut menunjukkan pengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Artinya, jika nilai motivasi kerja mengalami kenaikan satu – satuan, maka kepuasan kerja juga mengalami kenaikan 0,363. Jika nilai motivasi kerja mengalami penurunan maka nilai kepuasan kerja juga mengalami penurunan sebesar 0,206.

Persamaan regresi kedua:

Tabel 4. 4. 2.
Hasil Analisis Regresi Jalur Persamaan Kedua

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-0,592	2,683		-0,221	0,826
Sistem Informasi Akuntansi	0,266	0,113	0,217	2,346	0,023
Motivasi Kerja	0,406	0,096	0,420	4,206	0,000
Kepuasan Kerja	0,399	0,112	0,362	3,546	0,001

Berdasarkan tabel 4.4.2. diatas maka perhitungan persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = b_3X_1 + b_4X_2 + b_5X_3 + e_2$$

$$Y = 0,266 (SIA) + 0,406 (MK) + 0,399 (KK) + e$$

Y	= Kinerja karyawan
b ₃ , b ₄ , b ₅	= koefisien regresi
X ₁	= Sistem informasi akuntansi
X ₂	= Motivasi kerja
Z	= Kepuasan Kerja
e ₂	= error

Dapat dijelaskan persamaan regresi sebagai berikut:

4.4.1.3. Nilai koefisien regresi sistem informasi akuntansi yaitu 0,266. Nilai tersebut menunjukkan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya, jika nilai sistem informasi akuntansi mengalami kenaikan satu – satuan, maka kinerja karyawan juga mengalami kenaikan satu – satuan sebesar 0,266. Sebaliknya, jika nilai sistem informasi akuntansi mengalami penurunan maka nilai kinerja karyawan juga mengalami penurunan sebesar 0,266.

4.4.1.4. Nilai koefisien regresi motivasi kerja yaitu 0,406. Nilai tersebut menunjukkan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya, jika nilai motivasi kerja mengalami kenaikan satu – satuan, maka kinerja karyawan juga mengalami kenaikan satu – satuan sebesar 0,406.

4.4.1.5. Nilai koefisien regresi kepuasan kerja yaitu 0,399. Nilai tersebut menunjukkan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya, jika nilai kepuasan kerja mengalami kenaikan satu – satuan, maka kinerja karyawan juga mengalami kenaikan satu – satuan sebesar 0,399.

4.4.2. Uji Kelayakan Model (Uji F)

Uji kelayakan model (Uji F) digunakan untuk mengetahui apakah model regresi layak digunakan dalam penelitian. Hasil uji F pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 4. 2.
Hasil Uji Kelayakan Model (Uji F)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	239,281	3	79,760	22,592	0,000 ^b
Residual	197,703	56	3,530		
Total	436,983	59			

Sumber: Hasil pengelolaan data primer, SPSS 23

Berdasarkan tabel 4.4.2. hasil uji F untuk menghitung Ftabel yaitu menggunakan tingkat signifikansi 0,05 dengan df1= k-1 = 3-1 = 2 dan df2 = n-k = 60 - 3 = 57, sehingga memperoleh Ftabel sebesar 3,159. Hasil uji F pada penelitian ini menunjukkan bahwa nilai Fhitung > Ftabel, sebesar 22,592 > 3,159 dan untuk nilai

signifikansi $0,00 < 0,05$. Dari hasil uji F ini dinyatakan bahwa model regresi layak digunakan pada penelitian ini.

4.4.3. Uji Parsial (Uji t)

Uji Parsial (uji t) digunakan untuk menentukan seberapa besar pengaruh variabel bebas secara individual maupun secara parsial terhadap variabel terikat. Hasil uji t pada penelitian ini dapat disajikan sebagai berikut:

Persamaan satu:

Tabel 4. 4. 3.
Hasil Uji Parsial (Uji t) Persamaan 1

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t_{hitung}	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)		8.157	2.971	2.745	0.008
Sistem Informasi Akuntansi	0.206	0.131	0.185	1.575	0.121
Motivasi Kerja	0.363	0.103	0.414	3.519	0.001

Sumber: Hasil pengelolaan data primer, SPSS 23

Berdasarkan tabel 4.4.3. hasil uji t untuk menghitung nilai ttabel dengan nilai signifikansi 0,05 dengan $df = n - k = 60 - 2 = 58$, sehingga memperoleh ttabel sebesar 1,672. Maka hasil uji t penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

4.4.3.1. Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kepuasan Kerja

Dari output diatas menunjukkan bahwa hasil uji hipotesis dengan $t_{hitung} 1,575 < 1,672$ dan nilai signifikansi $0,121 > 0,05$ maka hipotesis ditolak yang artinya sistem informasi akuntansi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

4.4.3.2. Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Dari output diatas menunjukkan bahwa hasil uji hipotesis dengan $t_{hitung} 3,519 > 1,672$ dan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$ sehingga hipotesis diterima yang artinya motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja

Persamaan ke-dua

Tabel 4. 4. 3.
Hasil uji Parsial (Uji t) Persamaan 2

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t_{hitung}	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-0,592	2,683		-0,221	0,826
Sistem Informasi Akuntansi	0,266	0,113	0,217	2,346	0,023
Motivasi Kerja	0,406	0,096	0,420	4,206	0,000
Kepuasan Kerja	0,399	0,112	0,362	3,546	0,001

Sumber: Hasil pengelolaan data primer, SPSS 23

Berdasarkan tabel 4.4.3. hasil uji t untuk menghitung nilai ttabel dengan nilai signifikansi 0,05 dengan $df = n - k = 60 - 3 = 57$, sehingga memperoleh ttabel sebesar 1,672. Maka hasil uji t penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

4.4.3.3. Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan

Dari output diatas menunjukkan bahwa hasil uji hipotesis dengan $t_{hitung} 2,346 > 1,672$ dan tingkat signifikansi $0,023 < 0,05$ maka hipotesis diterima yang artinya sistem informasi akuntansi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.4.3.4. Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari output diatas menunjukkan bahwa hasil uji hipotesis dengan thitung $4,206 > 1,672$ dan nilai signifikansi $0,00 < 0,05$ maka hipotesis diterima yang artinya motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.4.3.5. Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari output diatas menunjukkan bahwa hasil uji hipotesis dengan thitung $3,546 > 1,672$ dan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$ maka hipotesis diterima yang artinya kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.4.3.6. Sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan Janti Park melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

Pengaruh langsung yang diberikan sistem informasi akuntansi terhadap kepuasan kerja sebesar 0,185 (nilai ini didapat dari hasil uji parsial (Uji t) persamaan pertama pada nilai kolom standardized coefficients beta). Sedangkan pengaruh tidak langsung sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja adalah perkalian antara nilai beta sistem informasi akuntansi terhadap kepuasan kerja dengan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan yaitu: $0,185 \times 0,362 = 0,669$. Maka pengaruh total sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan adalah pengaruh langsung antara sistem informasi akuntansi terhadap kepuasan kerja ditambah dengan pengaruh tidak langsung yaitu $0,185 + 0,669 = 0,854$. Berdasarkan hasil perhitungan diatas diketahui bahwa nilai pengaruh langsung lebih kecil dari nilai pengaruh tidak langsung, hal ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung sistem informasi akuntansi melalui kepuasan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan Janti Park.

4.4.3.7. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

Pengaruh langsung yang diberikan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 0,414 (nilai ini didapat dari hasil uji parsial (Uji t) persamaan pertama pada nilai kolom standardized coefficients beta). Sedangkan pengaruh tidak langsung motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja adalah perkalian antara nilai beta motivasi kerja terhadap kepuasan kerja dengan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan yaitu $0,414 \times 0,362 = 1,498$. Maka pengaruh total motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah pengaruh langsung antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja ditambah dengan pengaruh tidak langsung yaitu $0,414 + 1,498 = 1,912$. Berdasarkan hasil perhitungan diatas diketahui bahwa nilai pengaruh langsung lebih kecil dari nilai pengaruh tidak langsung, hal ini secara tidak langsung motivasi kerja melalui kepuasan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan Janti Park.

4.4.4. Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengukur proporsi variabel dalam variabel terikat oleh variabel bebas. Jika analisis yang digunakan regresi linier berganda, maka yang digunakan dalam penilaian uji koefisien determinasi adalah nilai Adjusted R Square. Nilai Adjusted R Square dapat disajikan sebagai berikut:

Tabel 4. 4. 4.
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,740 ^a	0,548	0,523	1,879

Sumber: Hasil pengelolaan data primer, SPSS 23

Pada tabel 4.4.4. diketahui nilai Adjusted R Square sebesar 0,523 atau 52,3%. Maka dapat diartikan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh sistem informasi akuntansi, motivasi kerja, dan kepuasan kerja sebesar 52,3%, sedangkan sisanya 47,7% dipengaruhi variabel lain di luar penelitian ini.

4.5. Pembahasan Penelitian

4.5.1. Pengaruh sistem informasi akuntansi terhadap kepuasan kerja karyawan Janti Park.

Berdasarkan hasil uji hipotesis diketahui bahwa untuk sistem informasi akuntansi dinyatakan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal ini ditentukan dengan uji t dengan $t_{hitung} 1,575 < 1,672$ dan nilai signifikansi $0,121 > 0,05$. Hal ini tidak sejalan dari hipotesis yang diajukan sebelumnya Safitri &

Kusumastuti, (2023) dengan menyebutkan hasil nilai signifikansi sebesar $0,003 < 0,05$. Dari hasil tersebut, ditemukan bahwa sistem informasi akuntansi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Adanya penerapan sistem informasi akuntansi di bidang sumber daya air bisa memberikan banyak manfaat bagi karyawan. Hasil pada penelitian ini sejalan dengan yang diteliti Rustiana, (2015) yang menyatakan sistem informasi akuntansi tidak berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Tidak berpengaruhnya sistem informasi akuntansi terhadap kepuasan kerja dapat terjadi lantaran kurangnya pengetahuan tentang tatacara penggunaan sistem informasi akuntansi yang layak pakai pada periode tersebut.

4.5.2. Pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Janti Park.

Berdasarkan hasil uji hipotesis diketahui bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini ditentukan dengan uji t dengan thitung $3,519 > 1,672$ dan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$ sehingga penelitian ini sejalan dengan hasil hipotesis yang diajukan dari penelitian Saputra & Adnyani, (2018) mengungkapkan hasil bahwa nilai uji parsial (uji t) memiliki probabilitas signifikansi sebesar $0,00 < 0,05$. Berdasarkan hasil uji tersebut ditemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Tetapi penelitian Anggraini, (2023) menyatakan bahwa motivasi kerja tidak sejalan dengan penelitian ini, yang menyatakan tidak berpengaruh positif motivasi kerja terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh motivasi kerja berdampak secara emosional positif yang menjadikan karyawan mempunyai rasa semangat dalam melaksanakan pekerjaannya. Semakin karyawan termotivasi dalam bekerja maka hasil kepuasan kerjanya akan mengalami peningkatan.

4.5.3. Pengaruh sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan Janti Park.

Berdasarkan hasil uji hipotesis diketahui bahwa sistem informasi akuntansi berpengaruh positif signifikansi terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditentukan dengan uji t dengan $t_{hitung} 2,346 > 1,672$ dan tingkat signifikansi $0,023 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya sistem informasi akuntansi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian dari Sudarmadi, (2021) yang menunjukkan sistem informasi akuntansi dan motivasi kerja berpengaruh positif signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Pengaruh yang diberikan sistem informasi akuntansi ini berupa kemudahan layanan yang diberikan sistem kepada setiap pemakai sistem informasi akuntansi. Hal ini dapat meningkatkan kinerja karyawan secara tidak langsung. Tetapi penelitian Swahyuni & Adnantara, (2020) tidak sejalan dengan hasil penelitian ini, yang menyatakan sistem informasi akuntansi tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.5.4. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Janti Park.

Berdasarkan hasil uji hipotesis diketahui bahwa sistem informasi akuntansi berpengaruh positif signifikansi terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditentukan dengan uji t dengan thitung $2,346 > 1,672$ dan tingkat signifikansi $0,023 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya sistem informasi akuntansi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini sejalan dengan hasil hipotesis yang diajukan dari Atmojo, (2019) yang menyatakan nilai signifikansi uji t $0,023 < 0,05$, hal ini membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Tetapi penelitian Lusri & Siagian, (2017) tidak sejalan dengan hasil penelitian ini yang menyatakan motivasi kerja tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Pemberian motivasi yang diberikan pemimpin terhadap karyawan kerja dapat menjadikan suport yang menimbulkan rasa kesungguhan dan keinginan untuk menambah kinerja dalam dirinya untuk mencapai keinginan yang diperlukan karyawan tersebut.

4.5.5. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil uji hipotesis diketahui bahwa motivasi kerja berpengaruh positif signifikansi terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditentukan dengan uji t dengan thitung $4,206 > 1,672$ dan nilai signifikansi $0,00 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Atmojo, (2019) menunjukan nilai signifikansi uji t sebesar $0,00$ dengan nilai koefisien sebesar $0,248$. Hal ini menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan berdasarkan uraian tersebut. Tetapi penelitian (Fauziek & Yanuar, 2021) tidak sejalan dengan hasil penelitian ini dengan menyatakan kepuasan kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja

karyawan. Hal ini menunjukkan jika kepuasan karyawan yang berupa kebutuhan dan keinginannya kecil terpenuhi, dapat memberikan harapan lagi untuk memenuhi kebutuhan dan keinginan yang lebih besar lagi. Sehingga karyawan tersebut mau tidak mau harus meningkatkan kinerjanya untuk segera memenuhi kebutuhan dan keinginannya tersebut.

4.5.6. Pengaruh sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

Berdasarkan hasil uji hipotesis diatas diketahui bahwa nilai pengaruh langsung lebih kecil dari nilai pengaruh tidak langsung, hal ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung sistem informasi akuntansi melalui kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Janti Park.

Hasil dari penelitian ini sejalan dengan yang dikemukakan oleh Antasari & Yaniartha S, (2015) yang menyatakan pengoptimalan teknologi informasi akuntansi dapat dilakukan dengan cara meningkatkan tingkat kepuasan kerja penggunaannya. Sehingga sistem dan kualitas informasi sistem akuntansi yang dipengaruhi dengan kepuasan pengguna juga dapat mempengaruhi hasil kinerja karyawan. Namun pada penelitian Sahadah, (2022) tidak sejalan dengan hasil penelitian ini yang menyatakan sistem informasi akuntansi tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

Hal ini secara tidak langsung menggambarkan bahwa sistem informasi akuntansi dapat memberikan pengaruh secara tidak langsung berupa hasil output yang maksimal sehingga memberikan kepuasan terhadap para karyawan dan mampu meningkatkan hasil kinerja karyawan.

4.5.7. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

Berdasarkan hasil dari uji hipotesis mengungkapkan bahwa hasil perhitungan diatas diketahui bahwa nilai pengaruh langsung lebih kecil dari nilai pengaruh tidak langsung, hal ini secara tidak langsung motivasi kerja melalui kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Janti Park.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang diajukan sebagai hipotesis sebelumnya dari Saleh & Utomo, (2018) pengaruh positif signifikan secara parsial dengan nilai t hitung 5,047 lebih besar dari 1,99 t tabel. Tapi pada penelitian Goni et al., (2021) tidak sejalan dengan hasil penelitian ini yang menyatakan motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Artinya, jika berdasarkan indikator motivasi yang terdiri dari kinerja, apresiasi, rasa tertantang, dan tanggungjawab dalam bekerja dimiliki oleh karyawan dapat memenuhi kepuasan kerja maka dapat meningkatkan kinerja karyawan secara kelompok maupun individu.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil dari pembahasan penelitian, maka dapat disimpulkan bahwa: Sistem informasi akuntansi tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja Janti Park. Tidak berpengaruhnya sistem informasi akuntansi terhadap kepuasan kerja dapat terjadi lantaran kurangnya pengetahuan tentang tatacara penggunaan sistem informasi akuntansi yang layak pakai pada periode tersebut. Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja Janti Park. Pengaruh motivasi kerja berdampak secara emosional positif yang menjadikan karyawan mempunyai rasa semangat dalam melaksanakan pekerjaannya. Semakin karyawan termotivasi dalam bekerja maka hasil kepuasannya akan mengalami peningkatan. Sistem informasi akuntansi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Janti Park. Pengaruh yang diberikan sistem informasi akuntansi ini berupa kemudahan layanan yang diberikan sistem kepada setiap pemakai sistem informasi akuntansi. Hal ini dapat meningkatkan kinerja karyawan secara tidak langsung. Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Janti Park. Hal ini membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pemberian motivasi yang diberikan pemimpin terhadap karyawan kerja dapat menjadikan suport yang menimbulkan rasa kesungguhan dan keinginan untuk menambah kinerja dalam dirinya untuk mencapai keinginan yang diperlukan karyawan tersebut. Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Janti Park. Jika kepuasan karyawan yang berupa kebutuhan dan keinginannya kecil terpenuhi, dapat memberikan harapan lagi untuk memenuhi kebutuhan dan keinginan yang lebih besar lagi. Sehingga karyawan tersebut mau tidak mau harus meningkatkan kinerjanya untuk segera memenuhi kebutuhan dan keinginannya tersebut. Sistem informasi akuntansi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Hal ini secara tidak langsung menggambarkan bahwa sistem informasi akuntansi dapat memberikan pengaruh secara tidak langsung berupa hasil output yang maksimal sehingga memberikan kepuasan terhadap para karyawan dan mampu meningkatkan hasil kinerja karyawan. Motivasi

berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Artinya, jika berdasarkan indikator motivasi yang terdiri dari kinerja, apresiasi, rasa tertantang, dan tanggungjawab dalam bekerja dimiliki oleh karyawan dapat memenuhi kepuasan kerja maka dapat meningkatkan kinerja karyawan secara kelompok maupun individu.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] C. S. Mantaauv, “Kepuasan Kerja Merupakan Variabel Intervening Pengaruh Antara Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Empirik di Badan Penanggulangan Bencana),” *Jurnal Apresiasi Ekonomi*, vol. 2, no. 1, pp. 46–52, 2018. doi: 10.31846/jae.v2i1.56.
- [2] Atmojo, “Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Motivasi Kerja Dan Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kapasitas Sumber Daya Manusia Sebagai Variabel Moderating Pada Pt. Gudang Garam Tbk, Cabang Tarakan,” *Pengaruh Sist. Inf. Akuntansi, Motiv. Kerja Dan Pengendali. Intern. Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kapasitas Sumber Daya Mns. Sebagai Var. Moderating Pada PT. Gudang Garam Tbk, Cab. Tarakan*, pp. 1–170, 2019.
- [3] Siska, *Pengaruh Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi*. 2023. [Online]. Available: <https://repository.unja.ac.id/50768/>
- [4] A. Sangging, “Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada KPPS Bina Insan Mandiri),” *Block Caving – A Viable Altern.*, vol. 21, no. 1, pp. 1–9, 2017.
- [5] B. H. Kusuma and L. Lina, “Pengaruh Kepuasan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Survai Pada Perguruan Tinggi Swasta Di Wilayah Jakarta Barat),” *J. Manaj. Maranatha*, vol. 17, no. 2, p. 127, 2018, doi: 10.28932/jmm.v17i2.798.
- [6] D. A. S. G. Sugeng Santoso, “Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Motivasi Kerja, Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bpr Bank Karanganyar Kabupaten Karanganyar,” *J. Penelit. dan Kaji. Ilm.*, vol. 21, no. 3, pp. 205–212, 2023.
- [7] M. Ni Kadek Swahyuni and K. F. Adnantara, “Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT WOOK GLOBAL TECHNOLOGY,” *J. Res. Account.*, vol. 1, no. 2, pp. 136–150, 2020, doi: 10.51713/jarac.v1i2.14.
- [8] N. A. Rozalia, H. N. Utami, and I. Ruhana, “Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Pattindo Malang),” *J. Adm. Bisnis*, vol. 26, no. 2, pp. 1–8, 2015, [Online]. Available: <https://www.neliti.com/id/publications/86280/pengaruh-motivasi-kerja-dan-disiplin-kerja-terhadap-kinerja-karyawan-studi-kasus>
- [9] S. H. Rustiana, P. Delima, and S. Sulhendri, “Dapatkah Sistem Informasi Akuntansi Meningkatkan Kinerja Manajerial dimediasi oleh Kepuasan Kerja?,” *Reviu Akunt. dan Bisnis Indones.*, vol. 7, no. 2, pp. 516–531, 2023, doi: 10.18196/rabin.v7i2.19154.
- [10] Y. Safitri and R. Kusumastuti, “Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Bidang Sumber Daya Air Dinas PUPR Provinsi Jambi),” *JCA (Jurnal Cendekia Akuntansi)*, vol. 4, no. 2, p. 162, 2023, doi: 10.32503/akuntansi.v4i2.4599.
- [11] SH Rustiana, “Dapatkah Sistem Informasi Akuntansi Meningkatkan Kinerja Manajerial dimediasi oleh Kepuasan Kerja?,” *E-Journal Akunt. Univ. Udayana*, vol. 10, no. 2, pp. 354–369, 2015.
- [12] M. P. P. Saputra and I. G. A. D. Adnyani, “Pengaruh Motivasi, Komunikasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan,” *E-Jurnal Manaj. Univ. Udayana*, vol. 8, no. 1, p. 1, 2018, doi: 10.24843/ejmunud.2019.v08.i01.p01.
- [13] V. S. Anggraini, “Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt Kna,” *J. USAHA*, vol. 4, no. 1, pp. 86–94, 2023, doi: 10.30998/juuk.v4i1.1922.
- [14] Sudarmadi, “Pengaruh sistem informasi akuntansi dan pengendalian internal terhadap kinerja karyawan PT. Beton Elemen Persada,” vol. 1, no. 2, 2021.
- [15] L. Lusri and H. Siagian, “Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan PT. Borwita citra prima Surabaya,” *Agora*, vol. 5, no. 1, pp. 1–8, 2017, [Online]. Available: <https://media.neliti.com/media/publications/54167-ID-pengaruh-motivasi-kerja-terhadap-kinerja.pdf>
- [16] E. Fauziek and Y. Yanuar, “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi,” *J. Manajerial Dan Kewirausahaan*, vol. 3, no. 3, p. 680, 2021, doi: 10.24912/jmk.v3i3.13155.

- [17] S. N. Sahadah, "Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Koperasi Pegawai Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Dewi Sri Provinsi Jawa Barat)," *Rev. Account. Bus.*, vol. 3, no. 1, pp. 68–86, 2022, doi: 10.52250/reas.v3i1.520.
- [18] A. R. Saleh and H. Utomo, "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang," *Among Makarti*, vol. 11, no. 1, pp. 28–50, 2018, doi: 10.52353/ama.v11i1.160.
- [19] G. H. Goni, Manoppo Wilfried S, and J. J. Rogahang, "Pengaruh motivasi kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia cabang Tahuna," *Productivity*, vol. 2, no. 4, pp. 330–335, 2021.
- [20] D. T. Rawung, "Metode penarikan sampel," *Pus. Pendidik. dan Pelatih. Badan Pus. Stat. RI*, p. 22, 2020, [Online]. Available: https://pusdiklat.bps.go.id/diklat/bahan_diklat/BA_2144.pdf
- [21] M. K. T. Ramadhani Khija, ludovick Uttoh, "Teknik Pengambilan Sampel," *Ekp*, vol. 13, no. 3, pp. 1576–1580, 2015.
- [22] I. Ghozali, "Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS-Imam Ghozali-2018," *Badan Penerbit Universitas Diponegoro*. pp. 1–32, 2018.
- [23] Sugiyono, "BAB III Metode Penelitian Menurut Sugiyono 2017," *Stat. F. Theor*, 2017.
- [24] D. Kurnianto and I. Kharisudin, "Analisis Jalur Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Variabel Intervening Organizational Citizenship Behavior," *Prism. Pros. Semin. Nas. Mat.*, vol. 5, pp. 740–751, 2022, [Online]. Available: <https://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/prisma/article/view/54614%0Ahttps://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/prisma/article/download/54614/21105>
- [25] B. Darma, "Statistika Penelitian Menggunakan SPSS (Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Regresi Linier Sederhana, Regresi Linier Berganda, Uji t, Uji F, R2)," Jakarta, 2021.
- [26] S. Santoso, *Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo, 2017.