

Pengaruh Kompetensi Karyawan, Motivasi Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Sistem Informasi Akuntansi Di LPD

Wayan Putra Valentino Anggara¹
I Ketut Yadnyana²

^{1,2} Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia
e-mail: putravalentino785@gmail.com

ABSTRAK

Pengolahan data yang lebih praktis melalui penerapan SIA dengan program aplikasi, namun tingkat pengetahuan sumber daya manusia dalam bidang teknologi informasi masih terbatas. Secara umum permasalahan LPD Se-Kecamatan Tegallalang disebabkan oleh kurangnya kualitas sumber daya manusia. Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh kompetensi karyawan, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja sistem informasi akuntansi di LPD Se-Kecamatan Tegallalang. Populasi penelitian meliputi LPD Se-Kecamatan Tegallalang yang berjumlah 43 LPD. Teknik penentuan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah teknik sampel jenuh. Hipotesis diuji dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh kompetensi karyawan, motivasi kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja sistem informasi akuntansi.

Kata Kunci: Kinerja sistem informasi akuntansi, kompetensi karyawan, motivasi kerja, kepuasan kerja.

ABSTRACT

More practical data processing through the application of SIA with application programs, but the level of knowledge of human resources in the field of information technology is still limited. In general, the problems of the LPD in Tegallalang District are caused by a lack of quality human resources. The research objective was to determine the effect of employee competency, work motivation, and job satisfaction on the performance of accounting information systems in the LPD of Tegallalang District. The study population included LPD in Tegallalang District, which numbered 43 LPD. The sampling technique used in this study is a saturated sample technique. The hypothesis was tested using multiple linear regression analysis. The results showed that the influence of employee competency, work motivation, and job satisfaction had a positive and significant effect on the performance of accounting information systems.

Keywords: *Performance of accounting information systems, employee competencies, work motivation, job satisfaction.*

PENDAHULUAN

Daerah Bali yang terkenal dengan adat istiadat yang diatur dalam desa pakraman tentunya diberikan hak yang otonom untuk mengatur kehidupan sosial ekonomi termasuk di dalamnya mengatur mengenai pengelolaan keuangan desa adat. Pengelolaan di bidang keuangan merupakan salah satu cara untuk

mensejahterakan rakyat. Namun, fasilitas dan pelayanan perbankan hanya terkonsentrasi di perkotaan, sedangkan masyarakat di pedesaan tidak tersentuh, sehingga menimbulkan kesenjangan antara daerah pedesaan dan perkotaan. Untuk mengatasi hal tersebut, atas prakarsa menteri dalam negeri, tepatnya pada tanggal 20-21 Februari 1984 diselenggarakan suatu seminar kredit pedesaan di Semarang, yang hasilnya yaitu guna memfasilitasi masyarakat pedesaan dengan pembentukan lembaga dana kredit pedesaan Darsana (2008), yang saat ini di Bali disebut dengan Lembaga Perkreditan Desa (LPD).

Lembaga Perkreditan Desa (LPD) merupakan lembaga keuangan milik desa pekraman yang telah berkembang, memberi manfaat sosial, ekonomi dan budaya kepada anggotanya. Sehingga perlu dibina, ditingkatkan kinerjanya, dan diperkuat serta dilestarikan keberadaannya (Suartana, 2009). LPD menjalankan fungsi intermediasi melalui penerimaan tabungan dan penyaluran kredit, utamanya dari dan kepada masyarakat, khususnya masyarakat di desa adat tempat LPD didirikan. Selain itu, Suartana (2009) menyatakan bahwa fungsi dan tujuan LPD adalah untuk memberikan kesempatan berusaha bagi para warga desa setempat, kemudian untuk menampung tenaga kerja yang ada di pedesaan, serta melancarkan lalu lintas pembayaran, sekaligus menghapus keberadaan rentenir. Dengan demikian Lembaga Perkreditan Desa (LPD) diharapkan dapat memberantas kemiskinan.

Khususnya LPD di Kecamatan Tegallalang ditinjau dari besarnya aset, menunjukkan bahwa LPD tersebut telah semakin berkembang. Perkembangan LPD di Kecamatan Tegallalang berdasarkan asetnya ditunjukkan pada Tabel 1.

Tabel 1.
Perkembangan Aset LPD Kecamatan Tegallalang Tahun 2011-2017

No	Tahun	Aset
1	2011	Rp 219.184.567.000
2	2012	Rp 274.635.563.000
3	2013	Rp 331.610.425.000
4	2014	Rp 368.573.916.000
5	2015	Rp 432.923.999.000
6	2016	Rp 491.434.073.000
7	2017	Rp 541.426.997.000

Sumber: LPLPD Kabupaten Gianyar, 2018

Berdasarkan Tabel 1. menunjukkan bahwa aset yang dimiliki oleh LPD meningkat setiap tahunnya, diikuti dengan meningkatnya volume transaksi keuangan. Volume transaksi yang meningkat akan membutuhkan pengolahan data yang lebih praktis sehingga meningkatkan kinerja LPD di Kecamatan Tegallalang. Pengolahan data yang lebih praktis dapat dicapai melalui penerapan SIA dengan program aplikasi, namun tingkat pengetahuan sumber daya manusia selaku karyawan LPD dalam bidang teknologi informasi masih terbatas. LPD Se-Kecamatan Tegallalang dipilih karena secara umum permasalahan LPD Se-Kecamatan Tegallalang disebabkan oleh kurangnya kualitas sumber daya manusia.

Di era globalisasi ini perusahaan maupun lembaga keuangan menggunakan teknologi informasi sebagai salah satu cara yang digunakan untuk meningkatkan kinerja perusahaan. Teknologi informasi membawa perkembangan ke seluruh lapisan masyarakat, organisasi maupun perusahaan-perusahaan yang telah beralih dari penggunaan sistem informasi yang manual ke sistem informasi yang berbasis komputer. Penerapan dan pemanfaatan sistem informasi yang berbasis komputer, tidak hanya berfungsi sebagai sarana pendukung untuk meningkatkan kinerja

perusahaan, tetapi telah menjadi senjata utama untuk menghadapi persaingan (Akram, 2014). Penggunaan teknologi informasi diharapkan dapat memberikan manfaat yang besar dalam dunia bisnis yang sangat kompetitif.

Perkembangan teknologi informasi telah banyak membantu meningkatkan Sistem Informasi Akuntansi (SIA) di berbagai perusahaan. SIA dapat didefinisikan sebagai alat yang dimasukkan ke dalam bidang teknologi informasi, yang dirancang untuk membantu pengelolaan dan pengendalian topik yang terkait dengan bidang ekonomi dan keuangan perusahaan (Grande, 2011). Namun tidak sedikit pula perusahaan yang mengalami kendala dalam pelaksanaan Sistem Informasi Akuntansi yang terletak saat proses menghasilkan informasi tersebut.

Sistem Informasi Akuntansi (SIA) adalah sistem yang digunakan untuk mengumpulkan, mencatat, menyimpan dan mengolah data untuk menghasilkan suatu informasi untuk pengambilan keputusan. Sistem ini meliputi orang, prosedur dan instruksi data perangkat lunak, infrastruktur teknologi informasi serta pengendalian internal sebagai keamanan (Romney & Steinbart, 2015). Sistem informasi akuntansi memberi kesempatan bagi pembisnis untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam pengambilan keputusan sehingga memungkinkan perusahaan memperoleh keunggulan kompetitif (Edison *et al*, 2012). Pihak internal yang berkepentingan dalam penggunaan informasi keuangan terdiri dari para manajer dan karyawan perusahaan. Sedangkan pengguna eksternal meliputi pihak-pihak yang berkepentingan diluar perusahaan.

Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi penerapan SIA pada suatu organisasi. Faktor-faktor tersebut meliputi kompetensi karyawan, motivasi kerja, serta kepuasan kerja. Kompetensi karyawan adalah perilaku keahlian atau keunggulan seorang pemimpin atau staf yang mempunyai keterampilan, pengetahuan dan perilaku yang baik (Sutrisno, 2013). Kompetensi karyawan merupakan kecakapan yang memadai untuk melakukan suatu tugas atau sebagai memiliki keterampilan dan kecakapan yang diisyaratkan (Suparno, 2012). Hal ini didukung oleh penelitian dari Wasana & Ary (2015) bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja sistem informasi akuntansi.

Motivasi kerja merupakan salah satu aspek perilaku psikologis karyawan, motivasi merupakan akibat dari interaksi karyawan dan situasi. Motivasi sebagai proses sebagai langkah awal seseorang melakukan tindakan akibat kekurangan secara fisik dan psikis atau dengan kata lain adalah suatu dorongan yang ditunjukkan untuk memenuhi tujuan tertentu (Luthans, 2006). Motivasi dapat memberikan pengaruh dua arah terhadap penerapan SIA, yaitu motivasi dapat meningkatkan kinerja SIA dan apabila motivasi tidak disampaikan secara tepat maka kinerja SIA dapat mengalami penurunan. Siwantara (2009) menyebutkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja sistem informasi akuntansi sedangkan Suhardjo & Riyadi (1988), hasil penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi tidak mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja sistem informasi akuntansi.

Terdapat beberapa teori yang mengemukakan tentang motivasi (Sutrisno, 2013). Beberapa teori tersebut antara lain Teori Motivasi Konvensional, Teori Hierarki, dan Teori Motivasi Proses.

Teori motivasi konvensional memfokuskan pada anggapan bahwa keinginan untuk pemenuhan kebutuhannya merupakan penyebab orang mau bekerja keras. Seseorang akan mau berbuat atau tidak berbuat didorong oleh ada atau tidak adanya imbalan yang akan diperoleh yang bersangkutan.

Teori hierarki mengemukakan bahwa kebutuhan manusia dapat diklasifikasikan ke dalam tiga hierarki kebutuhan yaitu (1) Kebutuhan rasa aman (*safety*) merupakan kebutuhan akan rasa aman dan keselamatan. (2) Kebutuhan hubungan sosial (*affiliation*) merupakan kebutuhan untuk bersosialisasi dengan orang lain. (3) Kebutuhan pengakuan (*esteem*) merupakan kebutuhan akan penghargaan prestise diri.

Teori motivasi proses memusatkan perhatiannya pada bagaimana motivasi terjadi. Teori ini didiklasifikasikan menjadi tiga yaitu (1) Setiap karyawan mengharapkan (*Expectary*) Para pimpinan harus memperhitungkan daya tarik imbalan yang memerlukan pemahaman dan pengetahuan tentang nilai apa yang diberikan oleh karyawan pada imbalan yang diterima. (2) Keadilan (*Equity*) merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang. Penilaian dan pengakuan mengenai perilaku bawahan harus dilakukan secara objektif, bukan atas dasar suka atau tidak suka. (3) Setiap pengukuhan (*Reinforcement*) didasarkan atas hubungan sebab akibat perilaku dengan pemberian kompensasi. Promosi bergantung pada prestasi yang selalu dapat dipertahankan. Bonus

kelompok bergantung pada tingkat produksi kelompok itu. Sifat ketergantungan tersebut bertautan dengan hubungan antara perilaku dan kejadian yang mengikuti perilaku itu.

Kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para pegawai memandang pekerjaan (Widodo, 2006). Apabila persepsi pegawai terhadap budaya dalam suatu organisasi baik, maka pegawai akan merasa puas atas pekerjaannya. Sebaliknya, apabila persepsi pegawai terhadap budaya dalam suatu organisasi tidak baik, maka pegawai cenderung tidak puas terhadap pekerjaannya (Robbins, 2008). Pegawai yang merasa puas terhadap pekerjaannya dan menganggap pekerjaannya sebagai sesuatu yang menyenangkan akan cenderung memiliki kinerja yang baik.

Lembaga Perkreditan Desa diharapkan dapat meningkatkan kualitas kinerjanya dalam hal pengelolaan keuangan dengan memperhatikan dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki karena pesatnya perkembangan teknologi di bidang sistem informasi kurang didukung oleh kualitas sumber daya manusia yang tersedia saat ini. Berdasarkan uraian diatas maka dipandang perlu untuk mengkaji lebih lanjut mengenai “Pengaruh Kompetensi Karyawan, Motivasi Kerja, Dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Sistem Informasi Akuntansi di LPD Se-Kecamatan Tegallalang”.

Teori motivasi konvensional memfokuskan pada anggapan bahwa keinginan untuk pemenuhan kebutuhannya merupakan penyebab orang mau bekerja keras erat kaitannya dengan kompetensi berdasarkan motif yaitu kemauan konsisten sekaligus sebab dari tindakan.

Semakin tinggi kompetensi pengguna sistem informasi akuntansi maka akan semakin tinggi pula kinerja sistem informasi akuntansi dikarenakan adanya hubungan yang positif antara kompetensi pengguna sistem informasi akuntansi dengan kinerja sistem informasi akuntansi (Luciana, 2007). Hal ini didukung oleh penelitian dari Wasana & Ary (2015) bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja sistem informasi akuntansi.

Pengguna sistem informasi yang memiliki kemampuan yang diperoleh dari pendidikan dan pengalaman akan meningkatkan kepuasan dalam menggunakan SIA dan akan terus menggunakannya dalam membantu menyelesaikan pekerjaannya karena pengguna memiliki pengetahuan dan kemampuan yang memadai. Seseorang akan mau berbuat atau tidak berbuat didorong oleh ada atau tidak adanya imbalan yang akan diperoleh oleh yang bersangkutan.

H₁: Kompetensi karyawan berpengaruh pada kinerja sistem informasi akuntansi

Teori motivasi hierarki menjelaskan bahwa kebutuhan rasa aman (*safety*) merupakan kebutuhan akan rasa aman dan keselamatan, serta kebutuhan hubungan sosial (*affiliation*) merupakan kebutuhan untuk bersosialisasi dengan orang lain, dan kebutuhan pengakuan (*esteem*) merupakan kebutuhan akan penghargaan prestasi diri.

Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja SIA. Ketika motivasi pegawai pengguna SIA memiliki motivasi yang tinggi dan mampu mengaplikasikan SIA dengan baik maka kinerja SIA akan meningkat (Muhindo, 2014). Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Siwantara (2009) menyebutkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja sistem informasi akuntansi.

Motivasi dapat memberikan pengaruh dua arah terhadap penerapan SIA, berdasarkan jenis-jenis motivasi dapat memberikan dampak positif dan negatif. Dimana motivasi dapat meningkatkan kinerja SIA dan apabila motivasi tidak disampaikan secara tepat maka kinerja SIA dapat mengalami penurunan.

H₂ : Motivasi kerja berpengaruh pada kinerja sistem informasi akuntansi

Teori motivasi proses menekankan bahwa pemimpin harus memperhitungkan harapan (*expectary*) karyawan mengenai prestasi kerja dan imbalan kepada karyawan, keadilan (*equity*) bagi setiap karyawan, serta pengukuhan (*reinforcement*) yang didasarkan atas hubungan sebab akibat perilaku dengan pemberian kompensasi.

Kepuasan kerja yang diterima dan dirasakan oleh seorang pegawai akan berpengaruh terhadap hasil yang diperoleh dari pekerjaannya (Abdulloh, 2006). Cahyana & Jati (2017) menyatakan kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif atau signifikan terhadap kinerja sistem.

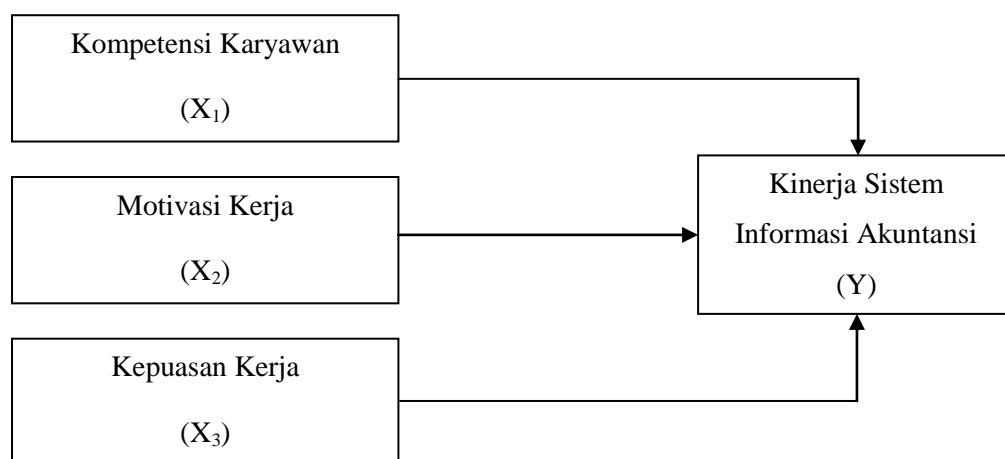
Pengaruh kepuasan kerja sangat penting karena cenderung untuk meningkatkan kinerja dalam perusahaan. Dimana pihak perusahaan memang harus selalu memperhatikan kepuasan kerja pegawainya karena jika pegawainya

merasa puas maka yang untung adalah perusahaan itu sendiri. Selain itu pegawai yang merasa puas dalam bekerja senantiasa akan selalu bersikap positif dan selalu mempunyai kreativitas yang tinggi.

H₃ : Kepuasan kerja berpengaruh pada kinerja sistem informasi akuntansi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang bersifat asosiatif. Pendekatan kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel umumnya dilakukan secara acak (*random*), pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan, sedangkan penelitian yang bersifat asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih. Desain dalam penelitian ini disajikan pada Gambar 1.



Gambar 1. Desain Penelitian

Sumber: Data diolah, 2018

Lokasi penelitian ini dilakukan pada Lembaga Perkreditan Desa Se-Kecamatan Tegallalang yang telah menerapkan sistem informasi akuntansi untuk mengolah data akuntansi di LPD Se-Kecamatan Tegallalang. Sedangkan obyek dalam penelitian ini adalah kompetensi karyawan, motivasi kerja, dan kepuasan kerja yang memengaruhi kinerja sistem informasi akuntansi pada Lembaga Perkreditan Desa Se-Kecamatan Tegallalang.

Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja sistem informasi akuntansi (Y). Sedangkan variabel bebas dalam penelitian ini adalah kompetensi karyawan (X1), motivasi kerja (X2), dan kepuasan kerja (X3). Menurut Soegiharto (2001) dan Tjhai (2002) indikator kinerja SIA adalah (1) Informasi yang *up to date*, (2) Mengurangi pengendapan pendapat, (3) Mudah dipahami dan digunakan, (4) Memberikan informasi yang dibutuhkan, (5) Meningkatkan kepuasan kerja, dan (6) Memberikan kontribusi untuk tujuan dan misi perusahaan.

Indikator kompetensi karyawan adalah (1) Pengalaman kerja, (2) Training yang pernah dijalani terkait SIA, (3) Jenjang pendidikan, dan (4) Ketrampilan dalam mengoperasikan perangkat computer. Sedangkan indikator motivasi kerja dapat dikelompokkan menurut Wasana & Ary (2015) yaitu (1) Hubungan kerja sama, dan (2) Mendapat pengakuan atau perhatian dari atasan. Untuk indikator-indikator dari kepuasan kerja yaitu (1) Pengawasan, (2) Rekan kerja, (3) Upah, (4) Promosi, dan (5) Pekerjaan itu sendiri.

Jenis skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert. Skala likert adalah skala yang menunjukkan seberapa kuat tingkat setuju atau tidak setuju terhadap suatu pertanyaan. Penelitian ini menggunakan skala likert 5 (lima)

poin yaitu angka 1 (satu) menunjukkan sangat tidak setuju, angka 2 (dua) menunjukkan tidak setuju, angka 3 (tiga) menunjukkan ragu-ragu, angka 4 (empat) menunjukkan setuju dan angka 5 (lima) menunjukkan sangat setuju.

Populasi dalam penelitian ini adalah LPD Se-Kecamatan Tegallalang periode 2018 yaitu berjumlah 43 LPD. Metode yang digunakan dalam menentukan sampel adalah metode sampel jenuh. Sampel Jenuh adalah teknik penentuan sampel dengan menggunakan semua anggota populasi sebagai sampel (Sugiyono, 2017). Penelitian sebaiknya menggunakan subjek profesional, karena profesional telah terlatih dibidangnya, bekerja dan berpraktik secara profesional dalam menjalankan tugas-tugasnya (Darsono, 2005). Hal ini sesuai dengan klasifikasi profesional menurut Chau & Hu (2002), yaitu dilatih khusus pada bidang tertentu, berpraktik mandiri dan bekerja secara profesional dalam menjalankan pekerjaan-pekerjaannya. Berdasarkan hal tersebut, peneliti memilih yang tergolong profesional di lingkungan LPD Se-Kecamatan Tegallalang yang terkait penggunaan sistem informasi akuntansi adalah kepala LPD, bagian akuntansi, dan Bendahara LPD. Mereka inilah yang paling sering berhubungan dengan sistem informasi akuntansi. Sehingga peneliti menggunakan 3 responden dalam 1 LPD, maka dalam penelitian ini terdapat jumlah responden sebanyak $43 \times 3 = 129$ orang.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif berupa hasil jawaban kuisioner yang berasal dari responden berdasarkan kuisioner yang disebarakan pada Lembaga Perkreditan Desa Se-Kecamatan Tegallalang. Sedangkan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer

diperoleh melalui pernyataan responden dalam menjawab kuesioner yang disebarkan pada Lembaga Perkreditan Desa Se-Kecamatan Tegallalang sebanyak 43 LPD.

Statistik deskriptif memberikan informasi tentang karakteristik variabel penelitian yaitu jumlah pengamatan, nilai minimum, nilai maksimum, nilai *mean*, dan standar deviasi. Nilai minimum adalah nilai terendah pada suatu gugus atau data. Nilai maksimum adalah nilai tertinggi pada suatu gugus atau data. Nilai *mean* merupakan nilai rata-rata dari yang terkecil sampai yang terbesar atau sebaliknya. Nilai rata-rata merupakan cara yang paling umum digunakan untuk mengukur nilai sentral dari suatu distribusi data yang diteliti. Standar deviasi merupakan ukuran penyimpangan sebuah data dari nilai rata-ratanya.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis regresi linier berganda. Sebelum melakukan pengujian, terdapat beberapa asumsi yang harus dipenuhi agar data yang akan dimasukkan dalam model telah memenuhi ketentuan dan syarat dalam regresi. Uji asumsi klasik dalam penelitian ini mencakup uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Model regresi dapat di rumuskan sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e \dots \dots \dots (1)$$

Keterangan :

- Y : Kinerja Sistem Informasi Akuntansi
- α : Konstanta
- $\beta_1, \beta_2, \beta_3$: Koefisien Regresi Variabel Independen
- x_1 : Kompetensi Karyawan
- x_2 : Motivasi Kerja
- x_3 : Kepuasan Kerja
- e : Nilai Residu

Model regresi linier berganda tersebut di atas dapat dilakukan pembuktian kebenaran hipotesis yang diajukan dengan melakukan uji kelayakan model (uji f), dan Uji Hipotesis (Uji t).

Uji F digunakan untuk mengetahui kelayakan dari model regresi linear berganda sebagai alat analisis yang menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Uji F dilakukan dengan melihat nilai signifikansi pada tabel ANOVA dengan program bantuan SPSS. Apabila nilai signifikansi ANOVA $< \alpha = 0,05$, maka model dalam penelitian ini dikatakan layak.

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variable bebas secara parsial terhadap variable terikat. Penarikan kesimpulan dapat dilakukan dengan cara membandingkan tingkat signifikan t pada masing-masing variable bebas dengan $\alpha = 0,05$. H_1 diterima jika tingkat signifikansi $t < \alpha = 0,05$. H_1 ditolak jika tingkat signifikansi $t > \alpha = 0,05$

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik demografi dalam penelitian ini meliputi jenis kelamin, umur, dan pendidikan terakhir dapat dilihat pada Tabel 2 berikut. Pada tabel jenis kelamin diketahui bahwa jumlah responden laki-laki sebanyak 80 orang (62,0 persen) dan jumlah responden perempuan sebanyak 49 orang (38,0 persen). Hal ini menunjukkan bahwa jumlah responden laki-laki lebih mendominasi daripada jumlah responden perempuan.

Tabel 2.
Karakteristik Responden

Karakteristik Responden	Frekuensi	%
Jenis kelamin		
Laki-laki	80	62,0
Perempuan	49	38,0
Umur		
≤ 20 tahun	0	0
21-30	40	31,0
31-40	60	46,5
41-50	29	22,5
> 50 tahun	0	0
Pendidikan		
SMA/K	0	0
Diploma	70	54,3
S1	59	45,7
S2	0	0
S3	0	0
Jumlah	129	100

Sumber: Data diolah, 2018

Berdasarkan Tabel 2. menunjukkan pada karakteristik umur didapat jumlah responden yang berumur ≤ 20 tahun sebanyak 0 orang (0 persen), jumlah responden yang berumur 21-30 tahun sebanyak 40 orang (31,0 persen), jumlah responden yang berumur 31-40 tahun sebanyak 60 orang (46,5 persen), jumlah responden yang berumur 41-50 tahun sebanyak 29 orang (22,5 persen), dan jumlah responden yang berumur > 50 tahun sebanyak 0 orang (0 persen). Hal ini menunjukkan bahwa responden dengan jumlah tertinggi berumur 31-40 tahun yaitu sebanyak 46,5 persen.

Berdasarkan tingkat pendidikan, jumlah responden SMA/K sebanyak 0 orang (0 persen), jumlah responden tingkat pendidikan Diploma sebanyak 70 orang (54,3 persen), jumlah responden untuk tingkat pendidikan S1 sebanyak 59 orang (45,7 persen), jumlah responden untuk tingkat pendidikan S2 tidak ada dan jumlah responden untuk tingkat pendidikan S3 tidak ada. Hal ini menunjukkan

bahwa responden dengan jumlah tertinggi yaitu yang berpendidikan Diploma sebanyak 54,3 persen.

Uji validitas dilakukan untuk mengukur sejauh mana variabel yang digunakan benar-benar mengukur apa yang seharusnya diukur. Instrumen dikatakan valid apabila nilai *person corelation* terhadap total skor $> 0,3$. Hasil uji validitas dalam penelitian ini disajikan dalam Tabel 3 berikut.

Tabel 3.
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Kompetensi karyawan	X1.1	0,982	0,3	Valid
	X1.2	0,964	0,3	Valid
	X1.3	0,907	0,3	Valid
	X1.4	0,954	0,3	Valid
Motivasi kerja	X2.1	0,977	0,3	Valid
	X2.2	0,954	0,3	Valid
	X2.3	0,977	0,3	Valid
	X2.4	0,880	0,3	Valid
Kepuasan kerja	X3.1	0,817	0,3	Valid
	X3.2	0,824	0,3	Valid
	X3.3	0,898	0,3	Valid
	X3.4	0,918	0,3	Valid
	X3.5	0,930	0,3	Valid
Kinerja sistem informasi akuntansi	Y1	0,916	0,3	Valid
	Y2	0,906	0,3	Valid
	Y3	0,931	0,3	Valid
	Y4	0,882	0,3	Valid
	Y5	0,873	0,3	Valid
	Y6	0,933	0,3	Valid
	Y7	0,932	0,3	Valid

Sumber: Data diolah, 2018

Berdasarkan Tabel 3. dapat diketahui bahwa nilai koefisien korelasi untuk hasil uji validitas masing-masing butir kuesioner besarnya $> 0,3$ dengan signifikansi lebih kecil dari 0,05. Maka dengan demikian dapat diinterpretasikan bahwa setiap item indikator instrumen dalam penelitian ini adalah valid.

Reliabilitas merupakan derajat ketepatan, ketelitian, atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran dimana pengujiannya dapat dilakukan secara interna, yaitu pengujian dengan menganalisis sejauh mana hasil penelitian masing-masing instrumen yang digunakan tetap konsisten. Suatu konstruk dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach's alpha* > 0,60 (Ghozali, 2016). Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel 4. berikut:

Tabel 4.
Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Nilai Cronbach alpha	Keterangan
1	Kompetensi karyawan	0,964	Reliabel
2	Motivasi kerja	0,962	Reliabel
3	Kepuasan kerja	0,926	Reliabel
4	Kinerja sistem informasi akuntansi	0,965	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2018

Tabel 4. Pengujian *cronbach's alpha* menunjukkan bahwa semua instrumen variabel lebih besar dari 0,60. Hal ini menunjukkan bahwa semua variabel telah memenuhi syarat reliabilitas atau dapat dikatakan reliabel sehingga dapat digunakan dalam penelitian ini.

Statistik deskriptif disajikan dengan memberikan informasi tentang karakteristik variabel penelitian. Ringkasan hasil statistik deskriptif dapat dilihat pada Tabel 5. Berdasarkan tabel statistik deskriptif dapat diketahui bahwa nilai rata-rata kompetensi karyawan (X1) sebesar 15,46 dengan pencapaian nilai terendah sebesar 12 dan nilai tertinggi sebesar 20 dan nilai standard deviasi sebesar 2,66.

Tabel 5.
Hasil Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1	129	12,00	20,00	15,4651	2,68691
X2	129	12,00	20,00	15,7442	2,39882
X3	129	15,00	25,00	19,6512	2,69737
Y	129	18,00	35,00	26,8915	4,60340
Valid N (listwise)	129				

Sumber: Data diolah, 2018

Pada variabel motivasi kerja sebesar 15,74 dengan pencapaian nilai terendah sebesar 12 dan nilai tertinggi sebesar 20 dan nilai standard deviasi sebesar 2,39. Pada variabel kepuasan kerja nilai rata-rata sebesar 19,65 dengan pencapaian nilai terendah sebesar 15 dan nilai tertinggi sebesar 25 dan nilai standard deviasi sebesar 2,69. Pada variabel kinerja sistem informasi akuntansi didapat rata-rata sebesar 26,89 dengan pencapaian nilai terendah sebesar 18 dan nilai tertinggi sebesar 35 dan nilai standard deviasi sebesar 4,60.

Uji normalitas menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov, dengan uji ini dapat diketahui data yang digunakan berdistribusi normal atau tidak. Apabila Sign t hitung > 0.05 , maka data tersebut berdistribusi normal dan begitu juga sebaliknya (Santoso, 2001).

Tabel 6.
Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov

		Unstandardized Residual
N		129
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,34356228
Most Extreme Differences	Absolute	,094
	Positive	,094
	Negative	-,068
Kolmogorov-Smirnov Z		1,070
Asymp. Sig. (2-tailed)		,203

Sumber: Data diolah, 2018

Tabel 6. menunjukkan bahwa nilai *P-value* yaitu *Asymp Sig. (2-tailed)* sebesar 0,203 lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa model uji telah memenuhi syarat normalitas data.

Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui apakah antara variabel bebas terjadi multikolinieritas atau tidak. Uji yang digunakan yaitu dengan melihat nilai VIF (*Varian Inflation Factor*) dan *Tolerance* pada proses regresi biasa, jika keduanya mendekati 1 atau besaran VIF kurang dari 10 maka model tidak terkena multikolinieritas. Hasil uji multikolinieritas pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 7. berikut.

Tabel 7.
Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
X1	,297	3,365
X2	,405	2,470
X3	,179	5,594

Sumber: Data diolah, 2018

Tabel 7. menunjukan bahwa angka *tolerance* dari semua variabel bebas lebih dari 0,10 serta hasil perhitungan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) kurang dari 10 maka model regresi bebas dari multikolinieritas.

Uji Heterokedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residu satu pengamatan ke pengamatan lain. Apabila model suatu regresi mengandung gejala heterokedastisitas, maka hasil yang diberikan akan menyimpang. Untuk mengetahui apakah sebuah regresi memiliki indikasi heterokedastisitas, maka masalah tersebut bisa dideteksi dengan menggunakan uji *Glejser Test*. Jika probabilitas signifikansinya di atas 0,05 maka

dapat dikatakan bahwa pada model regresi tidak mengandung masalah heterokedastisitas. Hasil uji heterokedastisitas dapat dilihat pada Tabel 8.

Tabel 8.
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	,968	,575		1,682	,095
X1	-,194	,496	-,603	-,391	,506
X2	-,067	,048	-,187	-1,417	,159
X3	,209	,637	,654	,329	,565

Sumber: Data diolah, 2018

Tabel 8. menunjukkan bahwa model uji terbebas dari masalah heteroskedastisitas. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi yang lebih besar dari alpha 0,05 (5%).

Dalam penelitian ini analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh kompetensi karyawan, motivasi kerja dan kepuasan kerja pada kinerja sistem informasi akuntansi. Hasil analisis regresi linier berganda ditunjukkan pada Tabel 9. Berikut.

Tabel 9.
Analisis Regresi Linear Berganda

Model	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-6,638	,952		-6,972	,000
X1	,981	,082	,573	11,962	,000
X2	,668	,079	,348	8,484	,000
X3	,399	,105	,234	3,784	,000

Sumber: Data diolah, 2018

Berdasarkan Tabel 9. maka persamaan regresi dari hasil tersebut sebagai berikut:

$$Y = -6,638 + 0,981X_1 + 0,668X_2 + 0,399X_3$$

Persamaan regresi tersebut dapat diuraikan yaitu nilai konstanta a sebesar -6,638 artinya jika variabel kompetensi karyawan, motivasi kerja, dan kepuasan kerja dianggap konstan (tetap atau tidak ada perubahan), maka kinerja sistem informasi akuntansi sebesar -6,638 atau 0. Nilai koefisien b_1 sebesar 0,981 artinya jika nilai variabel kompetensi karyawan meningkat sebesar satu satuan maka kinerja sistem informasi akuntansi meningkat sebesar 0,981 dengan asumsi variabel motivasi kerja, kepuasan kerja tetap konstan. Nilai koefisien b_2 sebesar 0,668 artinya jika motivasi kerja meningkat sebesar satu satuan maka kinerja sistem informasi akuntansi meningkat sebesar 0,668 dengan asumsi variabel kompetensi karyawan, kepuasan kerja tetap konstan. Nilai koefisien b_3 sebesar 0,399 artinya jika kepuasan kerja meningkat sebesar satu satuan maka kinerja sistem informasi akuntansi naik sebesar 0,399 dengan asumsi variabel kompetensi karyawan, motivasi kerja tetap konstan.

Uji koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh kemampuan variabel bebas (*independen*) menerangkan variabel terikatnya (*dependen*), ini dapat dilihat dari nilai R^2 yaitu *adjusted R²*. Hasil uji koefisien determinasi ditunjukkan pada Tabel 10.

Tabel 10.
Nilai Koefisien Determinasi (Uji R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,956 ^a	,915	,913	1,35959

Sumber: Data diolah, 2018

Berdasarkan Tabel 10. nilai *adjusted R²* sebesar 0,913, ini berarti sebesar 91,3 persen variabel kompetensi karyawan, motivasi kerja, dan kepuasan kerja

mempengaruhi kinerja sistem informasi akuntansi sedangkan sisanya sebesar 8,7 persen dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian.

Uji kelayakan model (uji F) bertujuan untuk menguji apakah semua variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat dan untuk mengetahui model regresi yang digunakan dalam penelitian ini layak uji atau tidak. Hasil uji kelayakan model (uji F) ditunjukkan pada Tabel 11.

Tabel 11.
Uji Kelayakan Model (Uji F)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	2481,420	3	827,140	447,470	,000 ^a
Residual	231,060	125	1,848		
Total	2712,481	128			

Sumber: Data diolah, 2018

Berdasarkan Tabel 11. diperoleh nilai dari signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Ini berarti bahwa ada pengaruh antara variabel kompetensi karyawan, motivasi kerja, dan kepuasan kerja secara simultan terhadap variabel kinerja sistem informasi akuntansi.

Uji hipotesis dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen secara parsial mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen. Hasil pengujian hipotesis (uji t) dapat dilihat pada tabel 12.

Tabel 12.
Uji Hipotesis (Uji t)

Model	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-6,638	,952		-6,972	,000
X1	,981	,082	,573	11,962	,000
X2	,668	,079	,348	8,484	,000
X3	,399	,105	,234	3,784	,000

Sumber: Data diolah, 2018

Berdasarkan Tabel 12. diketahui bahwa nilai T_{hitung} sebesar 11,962 dengan sig 0,000 yang berarti H_0 ditolak atau kompetensi karyawan berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja sistem informasi akuntansi.

Hasil penelitian memberikan makna bahwa semakin tinggi kompetensi karyawan maka semakin tinggi kinerja sistem informasi akuntansi, begitu juga sebaliknya jika semakin rendah kompetensi karyawan maka semakin rendah kinerja sistem informasi akuntansi.

Semakin tinggi kompetensi pengguna sistem informasi akuntansi maka akan semakin tinggi pula kinerja sistem informasi akuntansi dikarenakan adanya hubungan yang positif antara kompetensi pengguna sistem informasi akuntansi dengan kinerja sistem informasi akuntansi (Luciana, 2007). Hal ini didukung oleh penelitian dari Wasana & Ary (2015) bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja sistem informasi akuntansi.

Teori motivasi konvensional memfokuskan pada anggapan bahwa keinginan untuk pemenuhan kebutuhannya merupakan penyebab orang mau bekerja keras erat kaitannya dengan kompetensi berdasarkan motif yaitu kemauan konsisten sekaligus sebab dari tindakan.

Berdasarkan Tabel 12. diketahui bahwa nilai T_{hitung} sebesar 8,484 dengan sig 0,00 yang berarti H_0 ditolak atau motivasi kerja berpengaruh positif pada kinerja sistem informasi akuntansi

Hasil penelitian memberikan makna bahwa semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi kinerja sistem informasi akuntansi, begitu sebaliknya.

Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja SIA. Ketika motivasi pegawai pengguna SIA memiliki motivasi yang tinggi dan mampu mengaplikasikan SIA dengan baik maka kinerja SIA akan meningkat (Muhindo, 2014). Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Siwantara (2009) menyebutkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja sistem informasi akuntansi.

Motivasi dapat memberikan pengaruh dua arah terhadap penerapan SIA, berdasarkan jenis-jenis motivasi dapat memberikan dampak positif dan negatif. Dimana motivasi dapat meningkatkan kinerja SIA dan apabila motivasi tidak disampaikan secara tepat maka kinerja SIA dapat mengalami penurunan. Teori motivasi hierarki menjelaskan bahwa kebutuhan rasa aman (*safety*) merupakan kebutuhan akan rasa aman dan keselamatan, serta kebutuhan hubungan sosial (*affiliation*) merupakan kebutuhan untuk bersosialisasi dengan orang lain, dan kebutuhan pengakuan (*esteem*) merupakan kebutuhan akan penghargaan prestise diri.

Berdasarkan Tabel 12. diketahui bahwa nilai T_{hitung} sebesar 3,784 dengan sig 0,000 yang berarti H_0 ditolak atau kepuasan kerja berpengaruh signifikan pada kinerja sistem informasi akuntansi.

Hasil penelitian memberikan makna bahwa semakin tinggi kepuasan kerja karyawan maka semakin tinggi kinerja sistem informasi akuntansi, begitu sebaliknya.

Kepuasan kerja yang diterima dan dirasakan oleh seorang pegawai akan berpengaruh terhadap hasil yang diperoleh dari pekerjaannya (Abdulloh, 2006).

Cahyana & Jati (2017) menyatakan kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif atau signifikan terhadap kinerja sistem.

Teori motivasi proses menekankan bahwa pemimpin harus memperhitungkan harapan (*expectary*) karyawan mengenai prestasi kerja dan imbalan kepada karyawan, keadilan (*equity*) bagi setiap karyawan, serta pengukuhan (*reinforcement*) yang didasarkan atas hubungan sebab akibat perilaku dengan pemberian kompensasi.

SIMPULAN

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian di atas, dapat disimpulkan bahwa kompetensi karyawan berpengaruh positif pada kinerja sistem informasi akuntansi. Motivasi kerja berpengaruh positif pada kinerja sistem informasi akuntansi. Kepuasan kerja berpengaruh positif pada kinerja sistem informasi akuntansi. Sedangkan saran yang dapat diberikan yaitu LPD di Kecamatan Tegallalang dapat meningkatkan kualitas kinerjanya dalam hal pengelolaan keuangan dengan memperhatikan dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki karena pesatnya perkembangan teknologi di bidang sistem informasi kurang didukung oleh kualitas sumber daya manusia yang tersedia saat ini. Selain itu peneliti selanjutnya disarankan untuk mengganti variabel yang lain seperti pemahaman terhadap sistem informasi akuntansi ataupun lainnya dan menambah variabel lain yang mungkin berhubungan dengan penelitian mengenai kinerja sistem informasi akuntansi.

REFERENSI

- Abdulloh. (2006). Pengaruh budaya Organisasi, Locus of Control dan kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pelayanan Pajak Semarang Barat. *Tesis Universitas Diponegoro*.
- Akram, M. (2014). The Impact Of Accounting Information Systems (AIS) On E-Commerce Analytical Study-Service Sector-Jordan ASE. *Irbid National University*.
- Cahyana, I. G. S., & Jati, I. K. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 18(2).
- Chau, P., & Hu, P. (2002). Examining a Model of Information Technology Acceptance by Individual Professionals: An Exploratory Study. *Journal of Management Information System*.
- Darsana, I. B. (2008). Pasar Keuangan dan Lembaga Keuangan. *Buku Ajar Fakultas Ekonomi Universitas Udayana*.
- Darsono, L. (2005). Examining Information Technology Acceptance By Individual Professionals. *Gadjah Mada International Journal of Business*, 7(3), 155–178.
- Edison, G., Manuere, F., Joseph, M., & Gutu, K. (2012). Evaluation of Factors Influencing Adoption of Accounting Informasi by Small to Medium Enterprises in Chinhoyi. *Journal of Contemporary Research in Bussiness*, 4(6), 1126–1141.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS19* (5th ed.). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Grande, E. U. (2011). The impact of Accounting Information Systems (AIS) on performance measures: empirical evidence in Spanish SMEs1. *The International Journal of Digital Accounting Research*, 11, 25–43.
- Luciana, A. S. (2007). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Sistem Informasi Akuntansi Pada Bank Umum Pemerintah Di Wilayah Surabaya dan Sidoarjo.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi* (10th ed.). Yogyakarta: PT. Andi.
- Muhindo. (2014). Impact of Accounting Information Systems on Profitability of Small Scale Businesses: A Case of Kampala City in Uganda. *School of Management Shanghai University*.

- Robbins, S. P. (2008). *Perilaku Organisasi* (2nd ed.). Jakarta: Salemba Empat.
- Romney, M. B., & Steinbart, P. J. (2015). *Accounting Information System* (13th ed.). England: Pearson Educational Limited.
- Siwantara, I. W. (2009). Pengaruh Kompetensi Profesional dan Motivasi Kerja serta Iklim Organisasi terhadap Disiplin Kerja dan Kinerja Dosen Politeknik Negeri Bali. *Jurnal Pengembangan Humaniora*, 9(2)
- Soegiharto. (2001). Influence Factors Affecting the Performance of Accounting Information System. *Gajah Mada International Journal of Business*, 3(2), 177–202.
- Suartana, I. W. (2009). *Arsitektur Pengelolaan Risiko pada Lembaga Perkreditan Desa*. Udayana University Press.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Suhardjo, H., & Riyadi, H. (1988). *Survei Konsumsi Pangan*. PAU Pangan Dan Gizi IPB.
- Suparno, A. S. (2012). *Membangun Kompetensi Dasar*. Jakarta: Direktorat Jendral Pendidikan Tinggi Departemen Pendidikan Nasional.
- Sutrisno, E. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Perdana Media Group.
- Tjhai, F. J. (2002). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Sistem Informasi Akuntansi. *Jurnal Bisnis Dan Akuntansi*, 4(2), 135–154.
- Wasana, J. K. H., & Ary, W. I. G. (2015). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Komitmen Organisasi Pada Kinerja Manajerial Bank Perkreditan Rakyat Sekabupaten Gianyar. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 13(3).
- Widodo, J. (2006). *Membangun Birokrasi Berbasis Kinerja*. Malang: Banyu Media Publishing.