

5. SKRIPSI BISMILLAH SELESAI.pdf

by turnitin student

Submission date: 05-Aug-2025 07:39PM (UTC+0530)

Submission ID: 2725642953

File name: 5_SKRIPSI_BISMILLAH_SELESAI.pdf (2.5M)

Word count: 22102

Character count: 123936

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Perbankan telah menjadi jantung dari sistem keuangan global yang berfungsi sebagai penghubung antara tabungan dan investasi. Dalam dunia yang semakin terhubung, perbankan tidak hanya berperan sebagai penyedia layanan keuangan, tetapi juga sebagai pendorong utama pertumbuhan ekonomi dan inovasi. Perbankan merupakan salah satu sektor yang sangat terlihat jelas mengalami persaingan yang ketat semenjak perkembangan teknologi. Hal ini menuntut perbankan untuk terus berinovasi dan meningkatkan kualitas layanan agar tetap kompetitif dan diminati oleh masyarakat. Bank memiliki peran dan fungsi yang sangat penting dalam perekonomian suatu negara, dimana bank berperan penting dalam menunjang kelancaran sistem pembayaran dan keefektivan kebijakan moneter serta bank sangat dibutuhkan dalam pembangunan ekonomi. (L. D. Putri & Endratno, 2023).

Di tengah perubahan cepat yang diakibatkan oleh digitalisasi dan inovasi teknologi, sektor perbankan menghadapi tantangan besar dalam beradaptasi, tidak hanya dengan menyediakan layanan yang lebih cepat dan mudah, tetapi juga dengan menghadirkan solusi keuangan yang relevan dengan kebutuhan masyarakat modern, kinerja karyawan menjadi aspek yang semakin penting dalam menentukan keberhasilan bank. Karyawan yang terampil dan termotivasi tidak hanya meningkatkan produktivitas, tetapi juga memengaruhi kepuasan nasabah dan reputasi bank di pasar (Asmana, 2022).

Ketika bank berinvestasi dalam pengembangan karyawan, mereka tidak hanya meningkatkan kemampuan individu, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk inovasi dan efisiensi. Setiap karyawan yang dipekerjakan oleh sebuah perusahaan wajib memberikan hasil kerja yang optimal. Kinerja merupakan elemen yang sangat penting dalam suatu organisasi karena sifat dan manfaatnya yang telah terbukti. Pemahaman yang mendalam tentang kinerja dapat membantu dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan efisien. Kemudian, kinerja juga mencerminkan keahlian karyawan berdasarkan hasil pekerjaan yang mereka lakukan, sekaligus menggambarkan kinerja keseluruhan organisasi (Steffany & Hikmah, 2023). Kinerja pada hakekatnya merupakan hasil kerja manusia atau sekelompok manusia dalam sebuah organisasi yang mampu mencapai tujuan organisasi apabila secara legal, tidak ilegal, etis dan etis. Peningkatan kinerja karyawan bisa mendorong kemajuan perbaikan organisasi dalam organisasi dilingkungan perusahaan untuk dapat bertahan dalam persaingan kerja yang tidak stabil (Putra et al., 2023)

Kinerja karyawan adalah suatu hal yang sangat berpengaruh bagi kesuksesan sebuah perusahaan. Kinerja yang baik dan tetap terpelihara dengan baik tentunya akan memberikan dampak positif terhadap perusahaan, dengan kinerja yang baik tersebut akan membantu perusahaan untuk memenuhi target perusahaan tersebut dan membantu perusahaan mencapai keuntungan, sedangkan bila kinerja karyawan menurun dan buruk maka akan merugikan perusahaan tersebut. Hasil kinerja karyawan ini dapat dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan (Daniel, 2021).

Dalam kondisi saat ini dimana kinerja karyawan semakin diperhatikan, munculnya fenomena penggunaan alat simulasi untuk membuat seolah-olah karyawan aktif ditempat kerja menunjukkan adanya tantangan besar yang dihadapi perusahaan dalam mempertahankan integritas dan produktivitas di era kerja jarak jauh. Pada tanggal 12 Januari 2025, Wells Fargo, sebuah bank terkemuka di Amerika Serikat, mengambil langkah tegas dengan memecat puluhan karyawan yang terlibat dalam praktik tidak etis. Karyawan-karyawan ini menggunakan alat simulasi keyboard palsu, yang dikenal sebagai "*mouse jigglers*", untuk menciptakan kesan bahwa mereka sedang aktif bekerja, meskipun sebenarnya tidak melakukan tugas mereka. Perusahaan menemukan perilaku ini melalui pemantauan aktivitas keyboard dan segera melaporkannya kepada Otoritas Regulasi Industri Keuangan (FINRA).

Dalam pernyataannya, Wells Fargo menegaskan bahwa mereka memiliki standar tinggi untuk karyawan dan tidak akan mentolerir tindakan yang merugikan integritas perusahaan. Praktik pura-pura kerja ini menjadi sorotan, terutama dalam konteks kerja jarak jauh yang semakin umum pasca-pandemi Covid-19. Laporan dari Gallup menunjukkan bahwa banyak pekerja di seluruh dunia merasa tidak terlibat dalam pekerjaan mereka, dengan 62% di antaranya merasa *disengaged*. Hal ini menimbulkan kekhawatiran tentang manajemen dan keterlibatan karyawan dalam lingkungan kerja yang fleksibel. Dengan tindakan tegas ini, Wells Fargo menunjukkan komitmennya untuk menjaga etika dan profesionalisme di tempat kerja, serta menanggapi tantangan yang muncul dari sistem kerja jarak jauh (<https://www.cnbcindonesia.com> 2025).

Kasus berikutnya mengenai fenomena pemecatan karyawan generasi Z (Gen Z) di tahun 2024 menarik perhatian, meskipun mereka dikenal adaptif dengan teknologi dan kreatif. Banyak dari mereka menghadapi tantangan di dunia kerja, sehingga beberapa perusahaan memutuskan untuk memecat mereka. Laporan dari *Intelligent* menunjukkan bahwa enam dari sepuluh perusahaan telah memecat lulusan baru. Alasan pemecatan tersebut termasuk kurangnya motivasi, profesionalisme, dan keterampilan komunikasi yang buruk. Pemecatan tidak selalu terkait dengan kinerja, tetapi sering kali karena ketidaksesuaian antara harapan perusahaan dan budaya kerja Gen Z. Di Indonesia, Gen Z dikenal sebagai generasi yang menginginkan fleksibilitas. Namun, mereka menghadapi tantangan seperti kurangnya pengalaman dan kesenjangan antara *hard skills* dan *soft skills*. Meskipun ada tantangan, pengusaha juga melihat potensi Gen Z sebagai aset berharga. Perusahaan mulai menerapkan strategi inklusif dengan program pembinaan, pelatihan, dan mentoring untuk membantu Gen Z mengembangkan keterampilan. Penting bagi perusahaan untuk fleksibel dan menciptakan budaya organisasi yang mendukung. Kolaborasi antara perusahaan dan karyawan diperlukan untuk membangun ekosistem kerja yang sehat dan produktif, sehingga dapat memanfaatkan potensi Gen Z untuk inovasi dan perkembangan. (<https://www.cnbcindonesia.com> 2025).

Kinerja karyawan sebagai penentu keberhasilan suatu lembaga perbankan dapat dipengaruhi berbagai variabel, salah satu faktor utama yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sistem informasi akuntansi dikarenakan produktivitas dan efektivitas mereka sangat bergantung pada kualitas sistem informasi akuntansi yang

tersedia. Mengingat pentingnya informasi yang tepat waktu dan akurat dalam suatu perbankan, sistem informasi akuntansi berperan sebagai fondasi utama yang mendukung pengambilan keputusan dan operasi sehari-hari, yang secara tidak langsung maupun langsung mempengaruhi kinerja karyawan dan kontribusi terhadap keberhasilan perbankan. Sistem Informasi memiliki peranan yang sangat penting dalam bidang akuntansi, karena pada dasarnya tujuan utama akuntansi adalah menyediakan informasi untuk para pengambil keputusan. Secara umum semua perusahaan atau organisasi akan selalu membutuhkan informasi untuk mengambil sebuah keputusan. Perusahaan yang baik dan tepat dibutuhkannya suatu analisa dan evaluasi, dimana hal tersebut diharapkan mampu mencegah penyelewengan yang dapat terjadi didalam suatu perusahaan (Dwipayana & Suputra, 2021). Baik buruknya dari sebuah sistem informasi akuntansi dapat dilihat melalui kepuasan pemakai atau penggunaan sistem informasi itu sendiri. Berdasarkan pengamatan langsung di lapangan, penggunaan Sistem Informasi Akuntansi (SIA) pada karyawan perbankan menunjukkan efektivitas yang signifikan, yang sangat membantu karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka dengan lebih efisien (Hidayat et al., 2024).

Faktor berikutnya yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah budaya organisasi. Menurut Dwipayana & Suputra (2021) budaya organisasi merupakan cara berinteraksi antara karyawan satu dengan yang lainnya. Jika budaya organisasi yang diterapkan baik maka akan berakibat baik pula terhadap kinerja yang dihasilkan terhadap perusahaan. Budaya organisasi dapat dikatakan kuat jika antar karyawan mempunyai nilai-nilai bersama yang dianggap baik dan sesuai dengan

ketentuan. Semakin banyak nilai saling berbagi dan saling menerimanya maka akan semakin memperkuat budaya yang diterapkan sebuah organisasi dalam berperilaku. Tanpa adanya budaya yang mendorong untuk saling percaya antara rekan kerja, bersedia untuk berbagi pengetahuan, maka kinerja tidak akan berkembang bahkan tidak dapat bertahan dalam dalam berbagai kondisi. Budaya organisasi memiliki arti yang sangat luas, karena akan dapat merubah sikap dan perilaku sumber daya manusia untuk mencapai suatu produktivitas kerja di tingkat yang lebih tinggi dalam menghadapi tantangan kedepannya. Budaya organisasi juga menjadi suatu pedoman bersama yang akan dipelajari oleh sekelompok orang untuk mengatasi masalah eksternal maupun internal (Sefianti, 2020).

²⁰ Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah beban kerja yang relatif berat diterima. ⁷ Beban kerja yang terlalu berlebihan akan mengakibatkan stres kerja baik fisik maupun psikis dan reaksi-reaksi emosional, seperti sakit kepala, gangguan pencernaan dan mudah marah. Sedangkan pada beban kerja yang terlalu sedikit dimana pekerjaan yang dilakukan karena pengulangan gerak yang menimbulkan kebosanan. Kebosanan dalam kerja rutin sehari-hari karena tugas atau pekerjaan yang terlalu sedikit mengakibatkan kurangnya perhatian pada pekerjaan, sehingga secara potensial membahayakan pekerja (Erliana et al., 2023).

³⁴ Penelitian ini merupakan *review* dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Givani Widya Purwanti dan Yuliati (2024). ²⁵ *Sistem Informasi Akuntansi, Disiplin Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan di PG Djombang Baru*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dan sistem informasi akuntansi secara signifikan berpengaruh pada kinerja karyawan, sedangkan insentif

tidak berpengaruh. Tetapi tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan Kadek Krisyanti Monita dan I Ketut Yudana Adi (2022). *Pengaruh Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi, Budaya Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan LPD di Kecamatan Penebel*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa efektivitas sistem informasi akuntansi, budaya kerja dan insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada LPD di Kecamatan Penebel. Begitu juga dengan penelitian Tira Sefianti (2020). *Pengaruh Efektivitas SIA Pada Kinerja Karyawan dengan Budaya Kerja, Insentif dan Motivasi Kerja Sebagai Pemoderasi pada Perusahaan Dagang di Kota Subang (Studi pada Perusahaan Dagang yang Berada di Kota Subang)*. Hasil ini menunjukkan bahwa efektivitas sistem informasi akuntansi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, budaya kerja dan insentif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan motivasi kerja memperkuat kinerja karyawan.

Dari penelitian sebelumnya terdapat perbedaan hasil penelitian yaitu ketidakkonsistenan antara penelitian yang dilakukan oleh Krisyanti & Yudana (2022) dan penelitian Tira Sefianti (2020) menyatakan bahwa insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan, berbanding terbalik dengan penelitian Givani & Yulianti (2024) yang menyatakan insentif tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan sehingga peneliti tertarik untuk meneliti kembali pengaruh sistem informasi akuntansi, budaya organisasi, beban kerja dan insentif terhadap kinerja karyawan perbankan Tembilihan.

Perbedaan lainnya terletak pada variabel independen. Dalam penelitian ini peneliti memilih menggunakan 4 (empat) variabel independen diantaranya yaitu

17 sistem informasi akuntansi, budaya organisasi, beban kerja dan insentif. Dengan objek penelitian yang akan dilakukan yaitu pada Perbankan Tembilahan Kabupaten Indragiri Hilir, serta akan dilakukan pada tahun 2025. Pemilihan Perbankan Tembilahan sebagai objek penelitian didasarkan karena objek tersebut sangat relevan mengingat pertumbuhan ekonomi yang pesat dan meningkatnya kebutuhan layanan keuangan, terutama bagi usaha kecil dan menengah di pusat kota ini. Dalam konteks ini, variabel kinerja karyawan, sistem informasi akuntansi, budaya organisasi, beban kerja, dan insentif saling berinteraksi, dimana sistem informasi akuntansi yang efektif dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan menyediakan informasi yang tepat dan akurat, sementara budaya organisasi dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik. Selain itu, pengelolaan beban kerja yang seimbang dan pemberian insentif yang sesuai dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja, sehingga berdampak langsung pada keberhasilan perbankan di Tembilahan.

84 Berdasarkan latar belakang dan fenomena yang telah diuraikan, maka penulis tertarik untuk meneliti mengenai **“PENGARUH SISTEM INFORMASI AKUNTANSI, BUDAYA ORGANISASI, BEBAN KERJA DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERBANKAN TEMBILAHAN”**.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dikemukakan, maka perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah Sistem Informasi Akuntansi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Perbankan Tembilahan?

- 20
2. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Perbankan Tembilahan?
- 2
3. Apakah Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Perbankan Tembilahan?
4. Apakah Insentif berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Perbankan Tembilahan?
5. Apakah Sistem Informasi Akuntansi, Budaya Organisasi, Beban Kerja dan Insentif berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan Perbankan Tembilahan?

9 1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang dan perumusan masalah yang telah ada, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

- 3
1. Untuk mengetahui dan menguji secara empiris pengaruh Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Karyawan Perbankan Tembilahan.
2. Untuk mengetahui dan menguji secara empiris pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Perbankan Tembilahan.
3. Untuk mengetahui dan menguji secara empiris pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perbankan Tembilahan.
4. Untuk mengetahui dan menguji secara empiris pengaruh Insentif terhadap Kinerja Karyawan Perbankan Tembilahan.

5. Untuk mengetahui dan menguji secara empiris pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Budaya Organisasi, Beban Kerja dan Insentif Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan Perbankan Tembilahan.

1.3.2 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, adapun manfaat dari penelitian ini terdiri dari manfaat teoritis dan manfaat praktis yaitu sebagai berikut:

1.3.2.1. Manfaat Teoritis

Berdasarkan uraian latar belakang, maka manfaat Teoritis pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Sistem Informasi Akuntansi

Sistem informasi akuntansi memiliki peran yang penting dalam pengembangan dan penyediaan informasi untuk pengendalian manajemen dan pengambilan keputusan. Penggunaan sistem informasi akuntansi yang efektif dalam perusahaan atau bank sangat bergantung pada kemampuan teknis pengguna sistem tersebut.

2. Budaya Organisasi

Setiap organisasi memiliki budayanya tersendiri sendiri yang mencerminkan karakter suatu organisasi. Budaya yang baik dalam suatu organisasi dapat membantu terciptanya rasa nyaman dan dukungan yang membantu meningkatkan kinerja anggota. Budaya organisasi merujuk pada tradisi yang dianut oleh semua anggota organisasi atau perusahaan dan digunakan sebagai konsep dalam merumuskan strategi atau pengembangan organisasi yang dipimpin.

3. ⁴ Beban Kerja

Beban kerja merupakan sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi dalam waktu yang ditentukan. Banyaknya tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada seorang karyawan menyebabkan hasil yang dicapai menjadi kurang maksimal karena karyawan hanya mempunyai waktu yang sedikit untuk menyelesaikan banyak tugas, apabila hal ini sering terjadi maka akan berdampak pada kinerja karyawan itu sendiri.

4. Insentif

Dengan menilai kinerja pegawai secara adil, perusahaan dapat memberikan insentif yang tepat. Insentif ini diberikan berdasarkan penilaian menyeluruh yang dilakukan perusahaan, sehingga pegawai ⁹¹ merasa dihargai dan termotivasi untuk memberikan yang terbaik.

5. Kinerja Karyawan

¹¹⁴ Kinerja yang baik dapat terlihat ketika individu dapat menyelesaikan tugas dengan baik. ⁵ Kinerja karyawan merupakan suatu ukuran yang dapat digunakan untuk menetapkan perbandingan hasil pelaksanaan tugas, tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi pada periode tertentu dan relatif dapat digunakan untuk mengukur prestasi kerja atau kinerja organisasi.

¹ 1.3.2.2. Manfaat Praktis

1. Bagi peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan pengetahuan, pengalaman tentang penelitian dan menambah wawasan dalam menulis karya

ilmiah serta memberikan pemahaman sebagai sarana untuk memberikan bukti empiris tentang Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Budaya Organisasi, Beban Kerja dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan.

2. Bagi peneliti Selanjutnya

Sebagai bahan referensi dan bahan kajian dalam penelitian yang luas lagi, misalnya untuk peneliti yang meneliti dengan tema atau variabel yang sama.

3. Bagi lembaga yang diteliti

Hasil penelitian ini dapat dijadikan masukan yang membangun dan bahan evaluasi guna meningkatkan kualitas lembaga khususnya penerapan sistem informasi akuntansi, budaya organisasi, beban kerja dan insentif yang efektif dan efisien di Perbankan Tembilahan.

4. Bagi Universitas Islam Indragiri

Penelitian ini bermanfaat bagi akademisi untuk menambah literatur ilmu dan sebagai masukan untuk menambah referensi dalam penelitian selanjutnya.

1.4. Sistematika Penulisan

Sistematika Penulisan dalam penelitian ini adalah hal-hal yang memusat tentang urutan dalam penulisan proposal, adapun sistematika penulisan ini terdiri dari:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini merupakan bab yang menguraikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Bab ini menjelaskan tentang telaah pustaka yang menguraikan tentang berbagai telaah teoritis, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesa penelitian

BAB III : METODE PENELITIAN

Dalam bab ini dibahas rancangan penelitian, waktu dan tempat penelitian, populasi dan sampel, prosedur dan pengumpulan data, sampai dengan analisis data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN

Bab ini mendeskripsikan hasil penelitian dan pembahasannya.

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini merupakan bab penutup yang terdiri dari kesimpulan dan saran-saran yang dikemukakan berdasarkan penelitian yang dilakukan.

BAB II

TELAAH PUSTAKA

17 2.1. Landasan Teori

2.1.1. Teori *Technology-to-Performance Chain* (TPC)

17
Teori teknologi-ke-kinerja atau *Technology-to-Performance Chain* (TPC) menurut Goodhue dan Thompson (1995) menjelaskan bagaimana hubungan antara teknologi dan tugas yang dikerjakan dapat mempengaruhi kinerja individu. Teori ini berfokus pada hubungan antara karakteristik teknologi, tugas yang diberikan, dan kemampuan individu dalam menggunakan teknologi tersebut untuk mencapai kinerja yang lebih baik. 14 Model rantai teknologi-ke-kinerja (*technology-to-performance chain*) dibangun dengan menggabungkan model pemakaian (*utilization*) dengan model kesesuaian (*fit*). Menyadari bahwa teknologi harus digunakan (*utilized*) terlebih dahulu dan sesuai (*fit*) dengan tugas yang didukung oleh teknologinya untuk mendapatkan dampak kinerja, model ini memberikan gambaran yang lebih akurat tentang teknologi, tugas-tugas pemakai dan pemakaian (*utilization*) yang saling berhubungan untuk mencapai kinerja.

Hubungan antara teori teknologi-ke-kinerja kepada kinerja karyawan adalah kompleks dan saling terkait. Dalam mengatasi penurunan kinerja, perbankan perlu memastikan bahwa teknologi yang diterapkan tidak hanya berkualitas tinggi, tetapi juga sesuai dengan kebutuhan karyawan dan didukung oleh pelatihan yang memadai. Dengan demikian, perbankan dapat menciptakan lingkungan di mana karyawan merasa mampu dan termotivasi, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja keseluruhan. *Technology-to-Performance Chain* (TPC) merupakan sebuah

teori yang menyatakan bahwa teknologi memiliki dampak yang positif pada kinerja individual hal ini disebabkan karena dengan adanya teknologi akan memudahkan tugas untuk menyelesaikan tugas setiap individu yang ada dan memiliki dampak pada kinerja yang dihasilkan. Teori ini berpegang bahwa teknologi informasi memiliki dampak positif pada kinerja karyawan dan dapat digunakan jika kemampuan teknologi informasi cocok dengan tugas-tugas yang harus dihasilkan oleh penggunaannya. TPC digunakan untuk mengetahui penggunaan Sistem Informasi Akuntansi (SIA) dalam meningkatkan kinerja karyawan. Sistem informasi akuntansi diukur dari keberhasilannya dalam menghasilkan informasi yang berkualitas yang mendukung proses bisnis. Perbankan banyak menggunakan SIA berbasis komputer untuk membantu pekerjaan akuntansi. Disamping itu, adanya insentif pada kinerja karyawan juga dapat membuat semakin meningkatnya kinerja karyawan sehingga sistem informasi akuntansi menjadi efektif (Sumantari & Juliarsa, 2023).

2.1.2. Teori Penetapan Tujuan (*Goal Setting Theory*)

Teori Penetapan Tujuan (*Goal Setting Theory*), Locke dan Latham (1968) mengemukakan bahwa teori ini berfokus pada pentingnya penetapan tujuan dalam meningkatkan motivasi dan kinerja. *Goal Setting Theory* ialah acuan ilmu yang berfokus dalam keterkaitan tujuan perusahaan dengan capaian kinerja karyawan. Ketika karyawan mampu memahami konsep tujuan perusahaan, maka hal tersebut akan berpengaruh pada sikap karyawan tersebut dalam bekerja. Ketidakadilan dalam perlakuan dan ketidakpuasan terhadap tujuan yang ditetapkan dapat menciptakan lingkungan yang tidak mendukung, di mana karyawan merasa tidak

dihargai dan tidak termotivasi. Untuk mencegah penurunan kinerja, penting bagi perusahaan untuk memastikan bahwa mereka menciptakan budaya keadilan dan menetapkan tujuan yang realistis dan menantang. Dengan demikian, karyawan akan merasa dihargai dan termotivasi untuk memberikan yang terbaik, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja keseluruhan perusahaan.

Hubungan teori penetapan tujuan terhadap kinerja karyawan ialah dengan menetapkan tujuan yang jelas maka karyawan memiliki arah dan fokus yang lebih baik dalam pekerjaan mereka, hal ini mendorong mereka untuk berusaha lebih keras dan berkomitmen kuat untuk mencapainya. Ketika karyawan merasa terlibat dalam proses penetapan tujuan dan melihat kemajuan yang nyata, mereka cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik yang pada akhirnya berkontribusi pada keberhasilan organisasi secara keseluruhan. Ciri khas utama sikap yang memiliki tujuan adalah sikap berulang yang terus dilaksanakan hingga sampai pada titik penyelesaiannya. Dengan menggunakan pendekatan ini, perusahaan dapat memaksimalkan kinerja yang diibaratkan sebuah tujuan perusahaan dengan memperhatikan faktor lain seperti kerja sama tim, sikap kerja, loyalitas karyawan dan faktor bersangkutan lainnya (Masayu et al., 2024).

2.1.3. Kinerja Karyawan

Menurut K. J. A. Putri et al.(2022) mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan gabungan dari kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas serta

peranan dan tingkat motivasi seorang karyawan. Kemampuan untuk menggunakan umpan balik atas semua tindakan yang dilakukan, memahami rencana yang diprogramkan dan dapat direalisasikan adalah ciri-ciri orang yang memiliki kinerja tinggi (Purwanti & Yulianti, 2024).

Kayla (2024) mengemukakan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja karyawan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan sehingga kinerja karyawan dapat dilihat dari kualitas dan kuantitas hasil kerja yang didasarkan pada kemampuan karyawan tersebut. Kinerja karyawan perbankan merujuk pada sejauh mana karyawan di sektor perbankan dapat memenuhi atau melampaui target dan standar yang ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja karyawan perbankan tidak hanya berdampak pada individu, tetapi juga pada keseluruhan kinerja organisasi. Oleh karena itu, penting bagi manajemen untuk melakukan evaluasi kinerja secara berkala dan memberikan umpan balik yang konstruktif untuk meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan sangat terpengaruh dan bahkan bergantung pada kualitas dan kapasitas yang dimiliki sumber daya manusianya. Kinerja karyawan adalah sesuatu yang unik, karena setiap pekerja memiliki tingkat kapasitas yang berbeda dalam melakukan kewajibannya. Pihak manajemen dapat mengukur pekerja di pameran mereka dengan melihat presentasi dari setiap karyawan. Kinerja karyawan adalah variabel penting bagi sebuah organisasi. Hal ini dikarenakan kemajuan suatu organisasi tidak dapat dipisahkan dari penampilan tunggal para karyawannya, dimana organisasi akan berusaha untuk lebih mengembangkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan organisasi (Putra et al., 2023).

Sehingga peneliti menyimpulkan bahwasannya kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan sesuai dengan kemampuan dan keterampilan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dalam perusahaan.

2.1.3.1. Indikator Kinerja Karyawan

Berdasarkan Mangkunegara (2005) dalam bukunya yang berjudul “Evaluasi Kinerja SDM” kinerja karyawan dapat diukur dengan beberapa indikator yaitu sebagai berikut :

1. Kualitas merupakan kualitas kerja diukur dari persepsi pimpinan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan, biasanya dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu merupakan aktivitas diselesaikannya pekerjaan dalam waktu tertentu yang sudah ditetapkan sebagai standar pencapaian waktu penyelesaian pekerjaan.
4. Efektifitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap organisasi.

2.1.3.2. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Nabila & Syarvina (2022) diantaranya:

1. Efektivitas dan efisiensi. Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien.
2. Otoritas (wewenang) adalah sifat dari suatu komunikasi atau pemerintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki oleh seorang anggota organisasi kepada anggota lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja dengan kontribusinya.
3. Disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku.
4. Inisiatif merupakan yang berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

2.1.4. Sistem Informasi Akuntansi

Sistem merupakan dua atau lebih komponen yang saling terkait dan berinteraksi untuk mencapai tujuan, terdiri dari subsistem yang mendukung sistem yang lebih besar. Informasi merupakan data yang telah dikelola dan diproses untuk memberikan arti dan memperbaiki pengambilan keputusan (Romney & Steinbart, 2015). Menurut penelitian Kadek Krisyanti Monita & I Ketut Yudana Adi (2022) Sistem informasi akuntansi merupakan suatu sumber daya manusia dan modal dalam organisasi yang bertugas menyiapkan informasi keuangan dan juga informasi yang diperoleh dari kegiatan pengumpulan dan pengolahan transaksi.

Dwipayana & Suputra (2021) mendefinisikan sistem informasi akuntansi adalah komponen-komponen yang saling berhubungan yang terintegrasi untuk mengumpulkan, menyimpan dan menyebarkan data untuk tujuan perencanaan, pengendalian, koordinasi, analisis, dan pengambilan keputusan. Sistem Informasi memiliki peranan yang sangat penting dalam bidang akuntansi, karena pada dasarnya tujuan utama akuntansi adalah menyediakan informasi untuk para pengambil keputusan yang tepat berdasarkan data keuangan yang akurat. Secara umum semua perusahaan atau organisasi akan selalu membutuhkan informasi untuk mengambil suatu keputusan. Dari beberapa definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa sistem informasi akuntansi adalah suatu sistem yang dirancang untuk mengumpulkan dan memproses data serta melaporkan informasi yang berkaitan dengan transaksi keuangan.

2.1.4.1. Indikator Sistem Informasi Akuntansi

Menurut Romney & Steinbart (2015) dalam buku yang berjudul "Sistem Informasi Akuntansi" edisi 13. Terdapat beberapa indikator untuk mengukur sistem informasi akuntansi yaitu sebagai berikut:

1. Relevan yaitu mengurangi ketidakpastian, meningkatkan pengambilan keputusan, serta menegaskan atau memperbaiki ekspektasi sebelumnya.
2. Reliabel, yaitu bebas dari kesalahan, menyajikan kejadian atau aktivitas organisasi secara akurat.
3. Lengkap dan tepat waktu yaitu tidak menghilangkan aspek penting dari suatu kejadian atau aktivitas yang diukur.
4. Dapat dipahami yaitu disajikan dalam format yang dapat dimengerti atau jelas.

5. Dapat diverifikasi yaitu dua orang yang independen dan berpengetahuan dibidangnya dan masing masing menghasilkan informasi yang sama.
6. Dapat diakses tersedia untuk pengguna ketika membutuhkannya dan dalam format yang dapat digunakan.

2.1.4.2. Fungsi Sistem Informasi Akuntansi

Romney & Steinbart (2015) mengemukakan dalam bukunya mengungkapkan terdapat lima komponen sistem informasi akuntansi, yaitu:

1. Orang yang menggunakan sistem.
2. Prosedur dan intruksi yang digunakan untuk mengumpulkan, memproses dan menyimpan data.
3. Data mengenai organisasi dan aktivitas bisnisnya.
4. Perangkat lunak yang digunakan untuk mengolah data.
5. Infrastruktur teknologi informasi, meliputi komputer, perangkat *periferal* dan perangkat jaringan komunikasi yang digunakan dalam SIA.

Kemudian lima komponen tersebut memungkinkan sistem informasi akuntansi untuk memenuhi tiga fungsi bisnis penting sebagai berikut:

- a. Mengumpulkan dan menyimpan data mengenai aktivitas, sumber daya dan personel organisasi.
- b. Mengubah data menjadi informasi sehingga manajemen dapat merencanakan, mengeksekusi, mengendalikan, mengevaluasi aktivitas sumber daya dan personel.
- c. Memberikan pengendalian yang memadai untuk mengamankan aset dan data organisasi.

2.1.5. Budaya Organisasi

Robbins & Judge (2008) mendefinisikan budaya organisasi merupakan suatu sistem pengaturan nilai-nilai bersama dalam sebuah organisasi yang memutuskan tingkat perwakilan untuk tercapainya tujuan dalam suatu organisasi. Budaya organisasi adalah pola keyakinan dan nilai-nilai organisasi yang dipahami, dijiwai, dan dipraktikkan oleh organisasi sehingga pola tersebut memberikan arti tersendiri dan menjadi dasar aturan berprilaku organisasi. Hal ini menciptakan identitas yang kuat bagi anggota organisasi dan mempengaruhi cara mereka berinteraksi satu sama lain serta dengan pihak eksternal. (Tewal et al., 2017).

Budaya organisasi membantu mengarahkan sumber daya manusia pada pencapaian visi, misi dan tujuan organisasi ataupun perusahaan. Disamping itu akan meningkatkan kekompakan tim antar berbagai departemen, divisi atau unit dalam organisasi, sehingga mampu menjadi perekat yang mengikat orang dalam organisasi bersama-sama. Dengan budaya organisasi, karyawan dan pimpinan dapat memperbaiki perilaku dan motivasi sumber daya manusia sehingga meningkatkan kinerjanya dan pada gilirannya meningkatkan kinerja organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Namun budaya organisasi harus selalu dikembangkan sesuai dengan perkembangan lingkungan. Budaya organisasi yang statis suatu saat akan menjadi tidak sesuai dengan kebutuhan organisasi yang bersifat dinamis sebagai respons terhadap perubahan lingkungan. Budaya organisasi merupakan orientasi, pola pikir, persamaan tindakan yang mempengaruhi perilaku, sikap dan efektivitas seluruh karyawan (Sumantari & Juliarsa, 2023).

Dwipayana & Suputra (2021) budaya organisasi merupakan keyakinan, nilai-nilai, sikap maupun etika yang menjadi pedoman. Sehingga budaya organisasi dapat dijadikan untuk mengawasi pegawai mulai dari cara bekerja sama maupun dasar seluruh anggota organisasi untuk menjalankan pekerjaannya. Dari beberapa pengertian yang dikemukakan oleh para ahli diatas, peneliti memperoleh pemahaman bahwa budaya organisasi merupakan serangkaian kepercayaan, nilai dan norma yang dimiliki oleh organisasi. Hal tersebut menjadi pedoman bagi karyawan dan sarana organisasi mencapai tujuannya. Budaya organisasi dapat mempengaruhi kinerja baik secara langsung maupun tidak langsung.

2.1.5.1. Indikator Budaya Organisasi

Robbins & Judge (2008) budaya organisasi dalam penelitian ini dapat diukur dengan indikator dari sebagai berikut:

1. Inovasi dan pengambilan risiko adalah sejauh mana karyawan didorong bersikap inovatif dan berani mengambil resiko.
2. Perhatian dalam hal-hal rinci adalah sejauh mana karyawan diharapkan menjalankan presisi, analisis dan perhatian dalam hal-hal detail.
3. Orientasi hasil adalah sejauh mana manajemen berfokus lebih pada hasil ketimbang pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut.
4. Orientasi orang adalah sejauh mana manajemen keputusan-keputusan manajemen mempertimbangkan efek dari hasil tersebut atas orang yang ada dalam organisasi.

5. Orientasi tim sejauh mana kegiatan kerja diorganisasi pada tim ketimbang pada individu-individu.
6. Keagresifan adalah sejauh mana orang bersifat agresif dan kompetitif.
7. Kemantapan adalah sejauh mana kegiatan-kegiatan organisasi menekankan status quo dalam perbandingannya dalam pertumbuhan.

2.1.5.2. Pentingnya Budaya Organisasi

Robbins & Judge (2008) mengemukakan bahwa setiap organisasi mengembangkan sistem nilai yang mengatur cara berperilaku dan bertindak orang-orang yang ada didalamnya. Sistem nilai inilah yang dinamakan sebagai budaya organisasi. Setiap perusahaan memiliki budaya khas sendiri yang membedakannya dari perusahaan lain. Kuat atau lemahnya budaya organisasi dalam suatu perusahaan tergantung pada sejauh mana nilai-nilai inti yang dikembangkan itu dimiliki secara dalam dan luas oleh karyawan-karyawannya. Semakin banyak karyawan menerima nilai-nilai inti organisasinya dan semakin besar komitmen mereka terhadap nilai-nilai tersebut, berarti semakin kuat budayanya.

2.1.6. Beban Kerja

Penelitian yang dilakukan oleh Masayu et al. (2024) menyatakan beban kerja sebagai pekerjaan yang karyawan lakukan untuk memecahkan masalah dan tugas di tempat kerja yang harus selesai dalam kurun waktu tertentu. Sehingga dapat diartikan bahwa beban kerja mengacu pada kewajiban dan tugas yang telah dibebankan serta harus dilaksanakan dalam target yang telah ditetapkan. Hal ini mencakup volume pekerjaan, tingkat kesulitan, serta tuntutan waktu dan sumber daya yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan secara efektif dan

efisien. ⁴ Beban kerja adalah sebuah proses yang dilakukan seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas suatu pekerjaan atau kelompok jabatan yang dilaksanakan dalam keadaan normal dalam suatu jangka waktu (K. J. A. Putri et al., 2022).

Steffany & Hikmah (2023) mendefinisikan beban kerja adalah ²³ serangkaian aktivitas atau tugas yang dibebankan kepada karyawan dan menjadi pekerjaan karyawan tersebut selama jangka waktu yang sudah disepakati. Jika perusahaan membebani karyawannya dengan sejumlah tanggung jawab dan kewajiban yang banyak dan berlebihan, maka hasil kinerja yang dilakukan oleh karyawan tersebut tidak dapat mencapai hasil yang optimal, hal ini disebabkan oleh tekanan yang berlebihan dapat mengurangi produktivitas karyawan, sehingga mereka kesulitan untuk fokus dan menyelesaikan tugas dengan baik. Beban kerja adalah sesuatu yang dirasakan berada di luar kemampuan pekerja untuk melakukan pekerjaannya. Kapasitas seseorang yang dibutuhkan untuk mengerjakan tugas sesuai dengan harapan berbeda dengan kapasitas yang tersedia pada saat itu (Erliana et al., 2023).

Dari beberapa pengertian yang dikemukakan tersebut, peneliti memperoleh pemahaman ¹² bahwa beban kerja merupakan sekumpulan tugas yang diberikan kepada karyawan yang harus diselesaikan pada waktu tertentu dengan kemampuan yang dimiliki. ¹³⁸ Beban kerja yang berlebihan dapat memicu stres dan menurunkan kualitas kerja, sedangkan beban kerja yang seimbang mampu meningkatkan motivasi, kualitas, dan pengembangan keterampilan. Oleh karena itu, manajemen perlu mengelola beban kerja secara bijaksana agar karyawan dapat memenuhi tuntutan pekerjaan sekaligus merasa didukung untuk mencapai kinerja optimal.

2.1.6.1. Indikator Beban Kerja

Menurut Munandar (2001), terdapat beberapa dimensi beban kerja dibagi menjadi faktor intrinsik sebagai berikut:

1. Beban kerja sebagai tuntutan fisik. Kondisi tugas dapat menghasilkan hasil kerja yang baik. Selain berdampak pada kinerja karyawan, kondisi fisik juga berdampak pada kondisi mental seseorang. Kondisi fisik pekerja mempengaruhi kondisi fatal dan psikologi seseorang. Dalam kondisi ini, karyawan harus menjaga kesehatan dalam bekerja, selain istirahat yang cukup juga dengan bantuan lingkungan kerja yang layak. Beban kerja tuntutan fisik terbagi menjadi dua yaitu waktu kerja ialah kapan karyawan perlu memulai dan mengakhiri pekerjaan mereka, dan sarana tempat kerja ialah sarana dan prasarana penunjang dalam bekerja.
2. Beban kerja sebagai tuntutan tugas. Kondisi seorang karyawan melakukan pekerjaannya dalam waktu kerja shift/kerja malam. Beban kerja sebagai tuntutan tugas memiliki indikator bekerja secara bergilir. Artinya pekerjaan yang dilakukan selama 24 jam sehingga penting membagi waktu antara siang dan malam.

2.1.6.2. Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Menurut Nabila & Syarvina (2022) faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja terbagi dua faktor, yaitu faktor eksternal yang berasal dari lingkungan kerja dan tugas itu sendiri, serta faktor internal yang berkaitan dengan karakteristik individu pekerja. Adapun kedua faktor tersebut akan dijelaskan sebagai berikut.

29

1. Faktor eksternal yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerja yaitu:

- a. Tugas (*Task*), tugas bersifat fisik seperti tata ruang tempat kerja, kondisi ruang kerja, kondisi lingkungan kerja, sikap kerja, ataupun beban kerja yang dijalani. Sedangkan tugas yang bersifat mental meliputi tanggung jawab, kompleksitas pekerjaan, emosi pekerjaan dan sebagainya.
 - b. Organisasi Kerja, meliputi lamanya waktu kerja, waktu istirahat, shift kerja, sistem kerja dan sebagainya.
 - c. Lingkungan kerja, lingkungan kerja ini dapat meliputi antara lain, lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja kimiawi, lingkungan kerja biologis dan lingkungan kerja psikologis.
2. Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal yang berpotensi sebagai penyebab terjadinya stress.

2.1.7. Insentif

Menurut penelitian K. J. A. Putri et al., (2022) berpendapat bahwa insentif adalah sistem pemberian balas jasa yang dikaitkan dengan kinerja, baik bersifat materil maupun bersifat non materil yang dapat memberikan motivasi atau daya pendorong bagi karyawan untuk bekerja lebih baik dan bersemangat, sehingga kinerja karyawan atau hasil kerja lebih meningkat yang pada akhirnya tujuan perusahaan dapat tercapai. Insentif merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan memberikan penghargaan atas kinerja yang baik dan mencapai target yang lebih ditetapkan. (Kayla, 2024).

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Purwanti & Yuliati (2024) Salah satu cara yang dapat dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan

adalah dengan cara memberikan insentif untuk karyawan yang dapat melaksanakan tugasnya dengan baik. Perusahaan memberikan insentif kepada karyawannya sebagai penghargaan atas kinerja terbaik mereka, dengan memberikan insentif kepada karyawan diharapkan mereka dapat memberikan Performa yang optimal dari karyawan pada akhirnya dapat memberikan dampak positif terhadap kinerja perusahaan secara keseluruhan. Dalam hal ini, insentif berperan sebagai sarana motivasi yang mendorong pegawai untuk bekerja dengan kemampuan terbaik mereka, karena insentif dimaksudkan sebagai pendapatan tambahan di luar gaji pokok atau upah yang telah ditentukan. Dengan adanya insentif yang tepat dan adil, diharapkan semangat kerja meningkat, produktivitas terjaga, dan tujuan perusahaan dapat tercapai secara efektif.

Kadek Krisyanti Monita & I Ketut Yudana Adi (2022) Pemberian insentif dimaksudkan agar dapat memenuhi kebutuhan para pegawai dan keluarga mereka. Apabila karyawan tidak mendapatkan insentif yang sesuai dengan besarnya pengorbanan dalam bekerja, maka karyawan tersebut cenderung malas bekerja dan tidak bersemangat yang ada akhirnya mereka bekerja semaunya tanpa ada kepuasan kerja yang memadai, yaitu sebagaimana diharapkan oleh karyawan tersebut. Kemudian, peneliti menyimpulkan bahwa insentif adalah bentuk penghargaan berupa uang yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan untuk mendorong peningkatan produktivitas kerja. Tujuannya adalah untuk membantu perusahaan mencapai target yang telah ditetapkan secara lebih efektif dan efisien.

2.1.7.1. Indikator Insentif

Menurut Sarwoto (2010), indikator insentif dapat dibagi menjadi dua kelompok:

a. Insentif material adalah bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan dalam bentuk materi atau finansial., dengan indikator:

1. Insentif dalam bentuk uang, antara lain:

a. Bonus yang diberikan sebagai kompensasi atas pekerjaan yang dihasilkan, umumnya diberikan secara selektif dan eksklusif bagi karyawan yang memenuhi syarat dan hanya diberikan satu kali tanpa mengikat di kemudian hari.

b. Komisi adalah jenis bonus yang dibayarkan kepada mereka yang melakukan penjualan dengan baik dan biasanya diterima oleh tenaga penjualan.

c. Program remunerasi merupakan kompensasi yang mencakup pembayaran di masa yang akan datang, antara lain: pensiun, pembayaran kontraktual.

2. Insentif dalam bentuk jaminan sosial imbalan jenis ini umumnya diberikan secara kolektif tanpa any faktor persaingan dan diterima secara merata oleh seluruh karyawan. Bentuknya antara lain:

a. pembangunan rumah dinas

b. Perawatan medis gratis

c. Cuti sakit yang tetap dibayar

b. Insentif non material adalah bentuk penghargaan yang tidak berbentuk uang atau barang, melainkan berupa pengakuan, kesempatan promosi, atau lingkungan kerja yang kondusif:

- a. Pemberian gelar secara resmi
- b. Pemberian tanda jasa
- c. Pemberian piagam penghargaan

2.1.7.2. Kesulitan dalam Sistem Penentuan Insentif Kerja

Beberapa kesulitan dalam sistem penentuan insentif kerja menurut Dr.A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2005) yaitu berikut ini.

1. Beberapa alat pengukur dari berbagai prestasi karyawan haruslah dapat dibuat secara tepat, bisa diterima dan wajar.
2. Berbagai alat pengukur tersebut haruslah dihubungkan dengan tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.
3. Data yang menyangkut berbagai prestasi haruslah dikumpulkan tiap hari, minggu atau bulan.
4. Standar yang ditetapkan haruslah mempunyai kadar/tingkat kesulitan yang sama untuk setiap kelompok kerja.
5. Gaji atau upah total dari upah pokok plus bonus yang diterima haruslah konsisten di antara berbagai kelompok pekerjaan yang menerima insentif dan antara kelompok yang menerima dan yang tidak menerima insentif.
6. Standar prestasi haruslah disesuaikan secara periodik, dengan adanya perubahan dalam prosedur kerja.
7. Berbagai reaksi karyawan terhadap sistem pengupahan insentif yang kita lakukan juga harus sudah diperkirakan.

2.2. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Pengarang/ Tahun	Judul dan Identitas Jurnal	Variabel Penelitian dan Alat Analisis Data	Hasil Penelitian
1	Kadek Krisyanti Monita, I Ketut Yudana Adi 2022	<p>Pengaruh Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi, Budaya Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Lpd Di Kecamatan Penebel</p> <p><i>Journal Research of Accounting (JARAC)</i> E-ISSN : 2716-3148 Vol. 3 No.2 Juni 2022:142-154</p>	<p>Variabel</p> <p>Dependen: Kinerja Karyawan (Y)</p> <p>Variabel Independen: Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi (X1), Budaya Kerja (X2) dan Insentif (X3).</p> <p>Alat analisis data: Regresi Linear Berganda.</p>	<p>Hasil penelitian:</p> <p>(1)Efektivitas sistem informasi akuntansi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p> <p>(2)Budaya kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p> <p>(3)Insentif mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>
2	Givani Widya Purwanti, Yuliati 2024	<p>Sistem Informasi Akuntansi, Disiplin Kerja dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan di PG Djombang Baru</p> <p>Jurnal E-Bis:Ekonomi Bisnis p-ISSN : 2580-2062 e-ISSN : 2622-3368 Vol.8 No.1 2024: 348-359</p>	<p>Variabel</p> <p>Dependen: Kinerja Karyawan (Y)</p> <p>Variabel Independen: Sistem Informasi Akuntansi (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Insentif (X3).</p> <p>Alat analisis data: Regresi Linear Berganda.</p>	<p>Hasil Penelitian:</p> <p>(1) Sistem informasi akuntansi dan disiplin kerja dan sistem informasi akuntansi secara signifikan berpengaruh pada kinerja karyawan</p> <p>(2) Insentif tidak berpengaruh pada kinerja karyawan.</p>

No	Nama Pengarang/ Tahun	Judul dan Identitas Jurnal	Variabel Penelitian dan Alat Analisis Data	Hasil Penelitian
3	Tira Sefianti 2020	Pengaruh Efektivitas SIA Pada Kinerja Karyawan Dengan Budaya Kerja, Insentif Dan Motivasi Kerja Sebagai Pemoderasi Pada Perusahaan Dagang Di Kota Subang Platform Riset Mahasiswa Akuntansi (PRISMA) Vol.01 No.01, 2020: 70-78	Variabel dependen: Kinerja Karyawan (Y) Variabel Independen: Efektivitas SIA (X1), Budaya Kerja (X2), Insentif (X3), Motivasi Kerja (X4). Alat analisis data: analisis regresi linier sederhana.	Hasil Penelitian: (1)Efektivitas sistem informasi akuntansi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. (2)Budaya kerja dan insentif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. (3)Motivasi kerja memperkuat kinerja karyawan.
4	Masayu Savira Amalia Putri, Zunaidah, Wita Farla WK 2024	Pengaruh Beban Kerja dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sumsel Babel Cabang Pembantu Lemabang. Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah p-ISSN: 2656-2871 e-ISSN: 2656-4351 Vol.6 No.5 2024: 3392-3408.	Variabel dependen: Kinerja Karyawan (Y) Variabel independen: Beban Kerja (X1) dan Insentif (X2). Alat analisis data: Regresi linear berganda.	Hasil penelitian: (1) Beban kerja memiliki pengaruh yang negatif terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sumsel Babel Cabang Pembantu Lemabang. (2) Insentif memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sumsel Babel Cabang Pembantu Lemabang.

No	Nama Pengarang/ Tahun	Judul dan Identitas Jurnal	Variabel Penelitian dan Alat Analisis Data	Hasil Penelitian
5	Mifta Wahyu Putra, Anita Sumelvia Dewi, Erwin Syahputra 2023	<p>Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Insumo Palace Kediri.</p> <p>Journal Islamic Business and Entrepreneurship p-ISSN 2964-6316 e-ISSN 2961-8029 Vol. 2 No 2. Oktober 2023: 1 – 11</p>	<p>Variabel dependen: Kinerja Karyawan (Y)</p> <p>Variabel independen: Budaya Organisasi (X1) Lingkungan Kerja (X2) dan Kompensasi (X3).</p> <p>Alat analisis data: analisis regresi linier berganda.</p>	<p>(1) Tidak terdapat pengaruh secara parsial antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.</p> <p>(2) Terdapat pengaruh secara parsial antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.</p> <p>(3) Terdapat pengaruh secara parsial antara kompensasi terhadap kinerja karyawan.</p> <p>(4) Terdapat pengaruh variabel budaya organisasi, lingkungan kerja dan kompensasi secara simultan terhadap variabel kinerja karyawan pt. Surya pamenang, Kediri.</p>
6	Kadek Jeni Andini Putri, Ni Nyoman Suryani, Putu Pradiva Putra Salain 2022	<p>Pengaruh Insentif, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Eden Hotel Kuta Bali</p> <p>Jurnal EMAS E-ISSN: : 2774-3020 Vol.3 No. 2 2022: 79-87</p>	<p>Variabel Dependen: Kinerja Karyawan (Y)</p> <p>Variabel Independen: insentif (X1), Beban Kerja (X2) dan Lingkungan Kerja (X3)</p> <p>Alat analisis data: Regresi linier berganda</p>	<p>Hasil penelitian:</p> <p>(1) Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p> <p>(2) Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p> <p>(3) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>

No	Nama Pengarang/ Tahun	Judul dan Identitas Jurnal	Variabel Penelitian dan Alat Analisis Data	Hasil Penelitian
7	I Gusti Ngurah Krisna Dwipayana, I Dewa Gede Dharma Suputra 2021	Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi, Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan di Lembaga Perkreditan Desa Kecamatan Tegallalang E-Jurnal Akuntansi e-ISSN 2302-8556 Vol. 31 No. 2, Februari 2021:298-308	Variabel dependen: Kinerja Karyawan (Y) Variabel independen: Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi (X1), Budaya Organisasi (X2). Alat analisis data: Regresi linear berganda.	Hasil Penelitian: (1) Efektivitas sistem informasi akuntansi berpengaruh positif pada kinerja karyawan. (2) Budaya organisasi berpengaruh positif pada kinerja karyawan.
8	Anindya Jasmine Kayla 2024	<i>The Influence Of The Effectiveness Of Accounting Information System Utilization, Work Culture, And Incentives On Employee Performance.</i> Eduvest - Journal of Universal Studies p- ISSN 2775-3735 e-ISSN 2775-3727 Vol.4 No.12 (2024) Hal 11274-11289	Variabel dependen: <i>Employee Performance</i> (Y) Variabel independen: <i>Accounting Information System Utilization</i> (X1), <i>Work Culture</i> (X2) dan <i>Incentives</i> (X3). Alat analisis data: Analisis regresi linear.	Hasil Penelitian: Pengaruh efektivitas pemanfaatan sistem informasi akuntansi, budaya kerja dan insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

No	Nama Pengarang/ Tahun	Judul dan Identitas Jurnal	Variabel Penelitian dan Alat Analisis Data	Hasil Penelitian
9	Carina Steffany, Hikmah 2023	Pengaruh Beban Kerja, Motivasi Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT Anugerah Sentosa Abadis eCo-Buss: economy and bussiness p-ISSN 2622-4291 e-ISSN 2622-4305 Vol.5 No.3, April 2023: 857-866	Variabel dependen: Kinerja Karyawan (Y) Variabel independen: Beban Kerja(X1), Motivasi Kerja (X2) dan Insentif (X3). Alat analisis data: Analisis regresi linear.	Hasil Penelitian: (1) Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (2) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (3) Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, serta beban kerja, motivasi kerja dan insentif berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap variabel kinerja karyawan.
10	Ni Wayan Dina Sumantari, Gede Juliarsa 2023	Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi, Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan dengan Insentif dan Motivasi sebagai Variabel Moderasi E-Jurnal Akuntansi e-ISSN 2302-8556 Vol. 33 No. 2, Feb 2023: 377-394	Variabel dependen: Kinerja Karyawan (Y) Variabel independen: Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi (X1) Budaya Organisasi (X2) Insentif (X3) dan Motivasi (X4). Alat analisis data: moderated regression analysis	Hasil Penelitian: (1)Efektivitas sistem informasi akuntansi berpengaruh positif pada kinerja karyawan. (2)Budaya organisasi berpengaruh positif pada kinerja karyawan. (3)Insentif dan motivasi memperkuat pengaruh efektivitas sistem informasi akuntansi pada kinerja karyawan.

Sumber: Beberapa penelitian terdahulu

2.3. Kerangka Pemikiran

Menurut Sugiyono (2022), kerangka pemikiran merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antar variabel yang diteliti. Kerangka berpikir dalam suatu penelitian perlu dikemukakan apabila dalam penelitian tersebut berkenaan dengan dua variabel atau lebih. Penelitian ini menggunakan empat variabel bebas yang terdiri dari sistem informasi akuntansi, budaya organisasi, beban kerja, insentif dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat.

Sistem Informasi Akuntansi (SIA) menjadi fondasi penting dalam menunjang kinerja karyawan. Sistem informasi akuntansi membantu mengelola informasi, analisis dan pengambilan keputusan. Selain itu, berfungsi sebagai alat akuntansi dan pengendalian kekuasaan untuk mengawasi kekuasaan karyawan yang diberikan oleh organisasi kepada karyawan yang berada dibawahnya. Suatu bagian dari sistem *business process* yang terintegrasi dan saling berhubungan disebut sistem informasi akuntansi. Oleh sebab itu sistem informasi akuntansi yang efektif memfasilitasi pengolahan data akuntansi yang akurat dan efisien sehingga meningkatkan kinerja karyawan khususnya dalam bidang perbankan.

Keberhasilan pemanfaatan SIA dalam mendukung kinerja karyawan juga sangat dipengaruhi oleh budaya organisasi yang diterapkan. Budaya organisasi merujuk pada tradisi yang dianut oleh semua anggota organisasi atau perusahaan dan digunakan sebagai konsep dalam merumuskan strategi atau pengembangan organisasi yang dipimpin. Budaya organisasi yang dalam kebiasaan baik, maka

127 dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memotivasi karyawan, sebaliknya budaya organisasi yang lemah akan membawa konsekuensi negatif bagi organisasi karena akan memberikan bimbingan yang salah kepada karyawannya.

Selanjutnya, meskipun SIA dan budaya sudah mendukung, beban kerja yang diterima karyawan juga menentukan bagaimana mereka dapat menampilkan kinerja terbaiknya. 61 Beban kerja yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stres. hal ini bisa disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja terlalu tinggi, volume kerja terlalu banyak dan sebagainya, tenaga kerja memiliki keterbatasan untuk memikul beban sampai pada tingkat tertentu. Beban kerja yang sesuai dengan proporsional masing-masing tugas maka dapat berdampak pada kenyamanan karyawan dalam melakukan pekerjaan.

Dalam rangka menguatkan semangat dalam bekerja kerja, organisasi perlu memberikan insentif yang sesuai dengan prestasi dan kontribusi karyawan. Insentif, baik material maupun non-material, menjadi bentuk apresiasi atas pencapaian kinerja yang baik dan usaha dalam mendukung sistem serta budaya organisasi. Insentif yang efektif tidak hanya meningkatkan semangat kerja, tetapi juga mendorong karyawan untuk terus berinovasi, beradaptasi dengan sistem informasi, dan menjaga kualitas kerja meskipun dihadapkan pada beban kerja yang dinamis. Dengan demikian, insentif menjadi faktor pemicu akhir yang memperkuat hubungan antara sistem informasi, budaya organisasi, beban kerja, dan kinerja karyawan secara keseluruhan. Berdasarkan dari penjelasan yang telah dikemukakan sebelumnya, kerangka pemikiran dapat digambarkan sebagai berikut:

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Rancangan Penelitian

Penelitian ini menggunakan penelitian komperatif (*Causal comperative research*) merupakan tipe penelitian dengan karakteristik masalah berupa hubungan sebab akibat antara dua variabel ataupun lebih. Kemudian penelitian ini juga termasuk sebagai penelitian kuantitatif, penelitian kuantitatif merupakan penelitan yang banyak menggunakan angka mulai dari pengumpulan data, serta penampilan hasil dari penelitian. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang menekankan pada pengujian teori teori melalui pengukuran variabel-variabel penelitian dengan angka dan melakukan analisis data dengan prosedur statistik (Sugiyono, 2022). Penelitian ini menggunakan rancangan penelitian kuantitatif dengan metode kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2022).

3.2. Lokasi dan Waktu Penelitian

Tempat dan waktu penelitian ini akan dilaksanakan pada Perbankan yang berada di Tembilahan Kabupaten Indragiri Hilir Provinsi Riau. Sedangkan waktu yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah selama 3 (tiga) bulan, yang dimulai dari tahap survey penelitian, tahap proses perizinan, penyebaran kuesioner dan tahap terakhir yaitu pengolahan data.

3.3. Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2022) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga objek dan benda alam yang lain. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah karyawan yang ada pada perbankan di Tembilahan Kabupaten Indragiri Hilir.

Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2022). Sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel non probabilitas atau secara tidak acak merupakan elemen-elemen populasi yang tidak mempunyai kesempatan yang sama untuk terpilih menjadi sampel. Kemudian metode penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan instrumen berupa kuesioner dan skala yang digunakan dalam penyusunan kuesioner adalah skala *Likert*, sedangkan teknik pengambilan sampel menggunakan *Purposive Sampling*. Sampel pada penelitian ini karyawan yang bekerja pada perbankan di Tembilahan Kabupaten Indragiri Hilir. Adapun karakteristik dari sampel penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Karyawan yang menggunakan sistem informasi akuntansi dalam pelaksanaan tugasnya.
2. Karyawan yang bekerja minimal 1 (satu) tahun.
3. Pendidikan minimal SMA/SMK sederajat.

Berikut nama-nama bank yang ada di Tembilahan Kabupaten Indragiri Hilir.

Tabel 3.1

Nama-nama Bank yang terdapat di Tembilahan Kabupaten Indragiri Hilir

No	NAMA BANK	ALAMAT
1	BRI Kanca Tembilahan	Jl. M. Boya
2	BNI KCU Tembilahan	Jl. Jendral Sudirman
3	Bank Riau Kepri Syariah	Jl. Telaga Biru
4	Bank Mandiri Taspen	Jl. M. Boya
5	Bank Mega	Jl. M. Boya
6	Bank BCA Tembilahan	Jl. M. Boya
7	Bank Panin	Jl. M. Boya
8	PD. BPR Gemilang Tembilahan	Jl. Abdul Manaf
9	Bank Danamon KK Indragiri Hilir	Jl. M. Boya
10	Bank BSI KCP Tembilahan	Jl. M. Boya
11	Bank Riau Kepri Capem Syariah Tembilahan	Jl. Jendral Sudirman

Sumber: *Data Lapangan, 2025*

3.4. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

3.4.1. Variabel Dependen

3.4.1.1. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja karyawan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan sehingga kinerja karyawan dapat dilihat dari kualitas dan kuantitas hasil kerja yang didasarkan pada kemampuan karyawan tersebut. Kinerja yang sesuai dengan target mengindikasikan bahwa proses kerja sudah sesuai dengan standar (Kayla, 2024).

Menurut Mangkunegara (2005) kinerja karyawan dapat diukur dengan beberapa indikator yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu efektifitas dan kemandirian. Sumber kuesioner berdasarkan pada hasil penelitian yang telah dikembangkan oleh (Muhammad Fahrur Rozi, 2019). Instrumen penelitian dibuat berdasarkan indikator-indikator kinerja karyawan.

SKALA	KETERANGAN	SKOR
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Kurang Setuju	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiyono (2022)

3.4.2. Variabel Independen

3.4.2.1. Sistem Informasi Akuntansi (X₁)

Sistem Informasi akuntansi adalah komponen-komponen yang saling berhubungan yang terintegrasi untuk mengumpulkan, menyimpan, dan menyebarkan data untuk tujuan perencanaan, pengendalian, koordinasi, analisis, dan pengambilan keputusan (Dwipayana & Suputra, 2021).

Menurut Romney & Steinbart (2015) dapat diukur dengan beberapa indikator yaitu relevan, reliabel, lengkap dan tepat, dapat dipahami, dapat diverifikasi, serta dapat diakses. Sumber kuesioner berdasarkan pada hasil penelitian yang telah dikembangkan oleh (Muhammad Fahrur Rozi, 2019). Instrumen penelitian dibuat berdasarkan indikator-indikator sistem informasi akuntansi.

SKALA	KETERANGAN	SKOR
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Kurang Setuju	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiyono (2022)

3.4.2.2. Budaya Organisasi (X₂)

Robbins & Judge (2008) mendefinisikan budaya organisasi merupakan suatu sistem pengaturan nilai-nilai bersama dalam sebuah organisasi yang memutuskan

tingkat perwakilan untuk tercapainya tujuan dalam suatu organisasi. Definisi budaya organisasi sebagai pengaturan nilai dan keyakinan bersama yang terhubung dengan kerabat organisasi, struktur organisasi dan kerangka kontrol untuk menciptakan norma-norma perilaku sosial

Menurut Robbins & Judge (2008), terdapat beberapa indikator budaya organisasi diantaranya yaitu inovasi dan pengambilan risiko, perhatian dalam hal-hal rinci, orientasi hasil, orientasi orang, orientasi tim keagresifan dan kemandapan. Sumber kuesioner berdasarkan pada hasil penelitian yang telah dikembangkan oleh (Muhammad Fahrur Rozi, 2019). Instrumen penelitian dibuat berdasarkan indikator-indikator budaya organisasi.

SKALA	KETERANGAN	SKOR
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Kurang Setuju	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiyono (2022)

3.4.2.3. Beban Kerja (X₃)

Beban kerja sebagai pekerjaan yang karyawan lakukan untuk memecahkan masalah dan tugas di tempat kerja yang harus selesai dalam kurun waktu tertentu sehingga mengacu pada kewajiban dan tugas yang telah dibebankan serta harus dilaksanakan dalam target yang telah ditetapkan (Masayu et al., 2024).

Menurut Munandar (2001), beban kerja dapat diukur dengan beberapa indikator yaitu tuntutan fisik seperti waktu kerja dan sarana tempat kerja, serta tuntutan tugas, yang meliputi kerja secara bergilir. Penilaian terhadap beban kerja ini sangat penting, karena dapat mempengaruhi produktivitas dan kesejahteraan

karyawan. Sumber kuesioner berdasarkan pada hasil penelitian yang telah dikembangkan oleh (Nadia Afrah Chairunnisa, 2021). Instrumen penelitian dibuat berdasarkan indikator-indikator beban kerja.

SKALA	KETERANGAN	SKOR
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Kurang Setuju	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiyono (2022)

3.4.2.4. Insentif (X₄)

Insentif adalah sistem pemberian balas jasa yang dikaitkan dengan kinerja, baik bersifat materil maupun bersifat non materil yang dapat memberikan motivasi atau daya pendorong bagi karyawan untuk bekerja lebih baik dan bersemangat, sehingga kinerja karyawan atau hasil kerja lebih meningkat yang pada akhirnya tujuan perusahaan dapat tercapai (K. J. A. Putri et al., 2022).

Menurut Sarwoto (2010), adapun indikator dari insentif diantaranya yaitu insentif material (insentif dalam bentuk uang dan insentif dalam bentuk jaminan) dan insentif non material (pemberian gelar secara resmi, pemberian tanda jasa atau medali dan pemberian piagam penghargaan). Sumber kuesioner berdasarkan pada hasil penelitian yang telah dikembangkan oleh (Nadia Afrah Chairunnisa, 2021).

Instrumen penelitian dibuat berdasarkan indikator-indikator insentif.

SKALA	KETERANGAN	SKOR
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Kurang Setuju	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiyono (2022)

3.5. Prosedur dan Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data (Sugiyono, 2022). Sebelum melakukan penelitian, seorang peneliti biasanya telah memiliki dugaan sementara berdasarkan teori yang digunakan, dugaan itu disebut dengan hipotesis. Kemudian prosedur pengumpulan data penelitian ini menggunakan data primer. Data yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh langsung dari survey dengan memberikan kuesioner kepada para karyawan yang memenuhi kriteria. Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *likert*. Kemudian untuk memperoleh data yang akurat dalam penelitian, instrumen penelitian harus teruji tingkat validitas dan reliabilitasnya. Analisis data dibantu dengan menggunakan *Software Statistical Product and Service Solutions (SPSS) for windows versi 26*. Data penelitian ini berupa data primer yang dikumpulkan menggunakan kuesioner yang dibagikan secara langsung Karyawan Perbankan Tembilahan Kabupaten Indragiri Hilir.

3.6. Teknik Analisis Data

Berdasarkan hipotesa dalam penelitian ini maka teknik analisis data yang digunakan adalah analisis kuantitatif, dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data berdasarkan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menggambarkan dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2022). Pengujian yang dilakukan dalam penelitian ini dengan menggunakan model regresi. Analisis data

13 dengan menggunakan program *Statistical Product and Service Solutions* (SPSS) *for windows* versi 26, yaitu salah satu aplikasi komputer untuk menganalisis data statistik.

18 3.6.1. Uji Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi (Sugiyono, 2022). Statistik deskriptif ini digunakan untuk memberikan gambaran mengenai objek yang diteliti. Data yang dilihat adalah dari rata-rata (mean), median, modus, standar deviasi, nilai maksimum dan minimum.

9 3.6.2. Uji Kualitas Data

67 Uji kualitas data yaitu teknik pengujian yang bertujuan untuk mengetahui kualitas data yang digunakan dalam penelitian, proses ini sangat penting karena kualitas data yang tinggi berkontribusi secara signifikan terhadap validitas dan reliabilitas hasil penelitian. Terdapat dua uji kualitas data dalam penelitian ini yaitu 7 uji validitas dan uji reliabilitas yang akan dijelaskan sebagai berikut.

3.6.2.1. Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur validnya suatu data. *Valid* artinya instrumen yang tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2022). Uji Validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidak valid suatu kuesioner, untuk mengetahui apakah suatu item dikatakan *valid* tidak maka dilakukan perbandingan antara koefisien r hitung dengan koefisien r tabel. 49 engan demikian, uji validitas tidak hanya berfungsi sebagai alat evaluasi, tetapi juga

sebagai jaminan kualitas data yang diperoleh, yang pada gilirannya akan meningkatkan kredibilitas dan integritas penelitian. Untuk mengukur tingkat validitas suatu kuesioner adalah menggunakan $\alpha = 0,05$ (5%) dengan diketahui jika r hitung $> r$ tabel kuesioner adalah tidak valid/gugur dan sebaliknya jika r hitung $< r$ tabel kuesioner adalah valid/diterima.

3.6.2.2. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2018) Reliabilitas adalah jika hasil penelitian terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda. Instrumen yang reliabilitas adalah instrumen yang bisa digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Uji Reliabilitas digunakan untuk menguji apakah hasil penelitian (kuesioner) dapat dipercaya. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan uji statistik, variabel yang *reliabel* jika memberikan nilai *Croanbach Alpa* $> 0,60$ dan tidak reliabel jika memberikan nilai *Croanbach Alpa* $< 0,60$.

3.6.3. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui kondisi data yang digunakan dalam penelitian dan untuk menyakinkan bahwa persamaan garis regresi yang diperoleh adalah linear dan dapat dipergunakan untuk mencari peramalan. Pengujian asumsi klasik dalam penelitian ini dilakukan dengan bantuan program komputer SPSS versi 26 untuk memastikan bahwa analisis yang dilakukan valid dan dapat dipercaya. Uji asumsi klasik meliputi beberapa aspek penting, seperti uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas.

3.6.3.1. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel independen dan variabel dependen keduanya memiliki distribusi normal data mendekati normal. Variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil (Ghozali, 2021). Dalam pengujian normalitas ini digunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*. Kriteria dalam model regresi adalah jika signifikansi dibawah 0,05 berarti data tidak berdistribusi normal, tetapi jika signifikan diatas 0.05 berarti data penelitian yang diolah dipastikan berdistribusi normal.

3.6.3.2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas adalah metode yang diaplikasikan untuk menentukan apakah ditemukan korelasi tinggi antara variabel independen dalam model regresi linier berganda. Menurut Ghozali (2021), uji ini bertujuan mengidentifikasi hubungan tinggi antar variabel independen dalam analisis regresi. Untuk mendeteksi multikolinieritas, metode *Variance Inflation Factor* (VIF) sering diperuntukkan untuk mengukur tingkat korelasi antar variabel bebas. Jika nilai *tolerance* > dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10, maka dapat disimpulkan tidak ada multikolinieritas antar variabel independen dalam model. Sebaliknya, jika nilai *tolerance* < 0,10 atau nilai VIF di atas 10, ini mengindikasikan adanya multikolinieritas yang dapat mengganggu estimasi koefisien regresi dan mengurangi keandalan model.

42

3.6.3.3. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2021), uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui adanya ketidaksamaan varians residual model regresi. Data *cross-section* sering kali mengandung heteroskedastisitas karena mencakup ukuran sampel yang beragam (kecil, sedang, besar). Untuk mendeteksi heteroskedastisitas, dapat digunakan grafik *scatterplot* pada SPSS, di mana model yang bebas dari heteroskedastisitas akan menunjukkan titik-titik yang tersebar merata di atas dan di bawah sumbu Y atau tanpa pola tertentu pada *scatterplot*.

9

3.6.4. Uji Hipotesa

3.6.4.1. Uji Regresi Linear Berganda

Uji regresi linear berganda adalah sebuah model statistik yang digunakan untuk memahami hubungan mencoba menunjukkan hubungan antara satu variabel terikat dengan dua atau lebih variabel bebas. Uji regresi linear berganda bertujuan memahami arah dan besarnya pengaruh setiap variabel bebas terhadap variabel terikat variabel dependen (terikat) dan dua atau lebih variabel independen (bebas). Uji regresi linear berganda tidak hanya memberikan wawasan yang lebih mendalam mengenai interaksi antar variabel, tetapi juga berfungsi sebagai alat yang efektif dalam pengambilan keputusan berbasis data. Peneliti menggunakan analisis regresi linear berganda untuk memprediksi bagaimana variabel dependen akan berubah jika dua atau lebih variabel independen yang berfungsi sebagai faktor prediktor variabel independen yang mempengaruhi variabel dependen (Sugiyono, 2022).

Analisis ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen yaitu sistem informasi akuntansi (X_1), budaya organisasi (X_2), beban

kerja (X_3) dan insentif (X_4) terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y) pada Perbankan Tembilahan. Persamaan regresi linier berganda yang digunakan yaitu sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \varepsilon$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

α = Konstanta

$\beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4$ = Koefisien regresi

X_1 = Sistem Informasi Akuntansi

X_2 = Budaya Organisasi

X_3 = Beban Kerja

X_4 = Insentif

ε = Error

3.6.4.2. Uji Parsial (Uji T)

Menurut Ghozali (2021) Uji Parsial atau uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen (penjelas) secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan *significance level* 0,05 ($\alpha = 5\%$). Jika nilai t hitung $>$ t tabel, maka hipotesa diterima. ini berarti secara parsial variabel independen tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Jika nilai t hitung $<$ t tabel, maka hipotesa ditolak. Ini berarti secara parsial independen tersebut tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

11 3.6.4.3. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Menurut Sugiyono (2022), uji F adalah alat statistik menghitung signifikansi kolektif dari beberapa variabel bebas yang terlibat dalam model regresi. Secara keseleruhan, uji simultan memberikan informasi mengenai apakah model regresi memiliki pengaruh yang signifikan. Kriteria pengujian yang digunakan adalah *probability value* < 0,05, maka H_3 diterima dan jika *probability value* > 0,05, maka H_3 ditolak. Kriteria pengujian H_4 diterima bila F hitung > F tabel dan H_4 ditolak bila F hitung < F tabel. Jika F hitung > F tabel, maka H_4 diterima artinya data yang ada dapat membuktikan bahwa semua variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Jika F hitung < F tabel maka H_4 ditolak artinya data yang ada membuktikan bahwa semua variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

12 3.6.4.4. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghazali (2021) Koefisien Determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Secara umum koefisien determinasi untuk data silang (*crosssection*) relatif rendah karena adanya variasi yang besar antara masing-masing pengamatan, sedangkan untuk data runtun waktu (*time series*) biasanya mempunyai nilai koefisien determinasi yang tinggi.

11
BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1. Gambaran Umum Objek Penelitian

Tujuan penelitian ini untuk menganalisis apakah Sistem Informasi Akuntansi, Budaya Organisasi, Beban Kerja dan Insentif berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Perbankan Tembilahan. Dalam penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah perbankan Tembilahan. Aktivitas perekonomian saat ini tidak terlepas dari peranan lembaga keuangan baik itu lembaga keuangan non-bank maupun lembaga keuangan bank seperti perbankan, karena dalam rangka pemulihan perekonomian sangat dibutuhkan peran intermediasi perbankan sebagai penggerak perekonomian.

Tembilahan adalah salah satu Kecamatan dan juga sebagai ibukota Kabupaten Indragiri Hilir Riau yang sekaligus menjadi pusat pemerintahan serta pusat perekonomian masyarakat Kabupaten Indragiri Hilir. Tembilahan memiliki luas wilayah 197,37 km² dengan jumlah populasi secara keseluruhan sebanyak 78.140 jiwa, dan terdiri dari berbagai suku bangsa seperti Melayu, Banjar, Minang dan lain sebagainya. Mata pencaharian utama masyarakat Tembilahan adalah disektor pertanian karena sebagian besar wilayah Tembilahan terdiri tanah gambut dan endapan sungai serta rawa-rawa. Sebagai pusat perekonomian, maka segala aktifitas yang terjadi tidak akan terlepas dari peranan lembaga keuangan bank, oleh karena itu tentunya masyarakat Tembilahan sudah tidak asing lagi dan tentunya

sering berinteraksi dengan lembaga keuangan bank seperti perbankan karena perbankan memiliki peranan yang sangat strategis dalam perekonomian masyarakat Tembilahan. Peran lembaga keuangan seperti saat ini semakin dibutuhkan untuk kegiatan menabung, pembiayaan, investasi, asuransi dan lain sebagainya. Perbankan juga berperan penting dalam sistem keuangan ekonomi modern untuk melayani kebutuhan masyarakat.

Data penelitian yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer yang diperoleh dengan menggunakan daftar pertanyaan (kuesioner) yang telah disebar secara langsung oleh peneliti dengan mendatangi dari masing-masing perbankan tersebut. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 11 perbankan di Tembilahan, tetapi hanya saja yang menerima penelitian ini sebanyak 4 perbankan, diantaranya BRI Kanca Tembilahan, PD. BPR Gemilang Tembilahan, Bank Mega dan Bank Panin dengan sampel 43 orang karyawan. Teknik pengumpulan data adalah dengan menyebarkan kuesioner atau angket, dimana dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah karyawan Perbankan Tembilahan. Kuesioner yang disebar kepada responden adalah sebanyak 55 kuesioner. Kemudian jumlah kuesioner yang dikembalikan sebanyak 43 kuesioner dan yang tidak kembali sebanyak 12 kuesioner. Kuesioner yang tidak dikembalikan disebabkan oleh kesibukan karyawan yang berinteraksi langsung dengan nasabah dan target pelayanan yang ketat, tugas administratif dan operasional harian yang tidak bisa ditunda dan lain sebagainya.

Berikut ini adalah gambaran singkat mengenai tingkat pengambilan (*response rate*) dari kuesioner penelitian:

57

Tabel 4.1

Tingkat Pengembalian Kuesioner

No	Keterangan	Jumlah	Presentase
1	Jumlah kuesioner disebar	55	100%
2	Jumlah kuesioner kembali	43	78%
3	Jumlah kuesioner tidak kembali	12	22%
Total kuesioner yang bisa diolah		43	78%

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2025

Berdasarkan tabel 4.1 diatas diketahui bahwa peneliti menyebarkan sebanyak 55 kuesioner yang dikirim, jumlah kuesioner yang diterima adalah sebanyak 43 kuesioner dengan persentase sekitar 78%, sedangkan kuesioner yang ditolak atau tidak kembali adalah sebanyak 12 kuesioner dengan angka persentase 22% dari hasil responden yang diperoleh. Maka total kuesioner yang dapat diolah dari jumlah keseluruhan kuesioner yang disebar adalah sebanyak 43 kuesioner. Maka dari itu tingkat pengembalian kuesioner (*respon rate*) mencapai 78%.

20

4.1.2. Deskripsi Responden

Sumber data dalam penelitian ini menjelaskan tentang identitas dari 43 karyawan yang bekerja dari beberapa Perbankan Tembilahan, diantaranya Bank BRI KCU Tembilahan, PD BPR Gemilang Tembilahan, Bank Panin dan Bank Mega. Sehingga mampu memberikan informasi terkait tentang variabel yang diteliti yaitu Sistem Informasi Akuntansi, Budaya Organisasi, Beban Kerja, Insentif dan Kinerja Karyawan. Deskripsi yang dilihat sesuai dengan identitas yang diberikan oleh responden berkenaan dengan penelitian ini yang terdiri dari jenis kelamin, usia pendidikan terakhir, lama bekerja dan jabatan. Adapun rincian demografi responden dapat dilihat dari tabel berikut:

28

Tabel 4.2
Demografi Responden

No	Data	Jumlah	Persentase
1	Jenis Kelamin	43	100%
	Laki-laki	26	60%
	Perempuan	17	40%
2	Usia	43	100%
	21-30 Tahun	10	23%
	31-40 Tahun	22	51%
	40-50 Tahun	9	21%
	>50 Tahun	2	5%
3	Pendidikan Terakhir	43	100%
	SMA/SMK	8	19%
	D3	5	12%
	S1	28	65%
	S2	2	5%
	S3	0	0%
4	Lama Bekerja	43	100%
	1-5 Tahun	11	26%
	6-10 Tahun	13	30%
	11-20 Tahun	16	37%
	>20 Tahun	3	7%
5	Jabatan	43	100%
	Retail Funding Officer	2	5%
	Operational Supervisor	4	9%
	Frontliner	1	2%
	Customer Service	5	12%
	Sub Branch Manager	1	2%
	Teller Service	2	5%
	Kabag	6	14%
	Staff	14	33%
	DJS	1	2%
	SP. Dana	1	2%
	RMFT	2	5%
	Bricifa	1	2%
	RMSME	3	7%

Sumber: Data Primer yang diolah, 2025

Berdasarkan tabel 4.2 diatas dapat diketahui bahwa responden dalam penelitian ini didominasi oleh laki-laki sebanyak 26 responden atau sebesar 60%, selanjutnya usia responden yang paling banyak mengisi kuesioner berada direntang usia 31-40 Tahun sebanyak 22 responden atau sebesar 51%. Mayoritas responden yang mengisi kuesioner ini telah bekerja cukup lama direntang 11-20 Tahun yaitu sebanyak 16 responden atau sebesar 37%, kemudian responden yang terbanyak mengisi kuesioner yaitu pendidikan terakhir S1 sebanyak 28 responden atau sebesar 65%, serta responden yang terbanyak mengisi kuesioner dengan jabatan sebagai staff yaitu sebanyak 14 responden atau sebesar 33%.

4.2. Hasil Penelitian

4.2.1. Statistik Deskriptif

Analisis data yang disajikan dalam penelitian ini adalah meliputi angka mean (M), minimum, maximum dan standar deviasi (SD), mean merupakan rata-rata, minimum merupakan nilai atau data yang memiliki frekuensi rendah dalam distribusi, maximum merupakan nilai atau data yang memiliki frekuensi tinggi dalam distribusi dan standar deviasi merupakan akar *variance*, pengolahan data dilakukan dengan bantuan SPSS 26. Variabel yang akan dideskripsikan yaitu Sistem Informasi Akuntansi (X_1), Budaya Organisasi (X_2), Beban Kerja (X_3), Insentif (X_4), dan Kinerja Karyawan (Y) perbankan Tembilahan.

Berikut terdapat tabel yang menyajikan bagaimana hasil dari deskripsi masing-masing variabel yaitu variabel independen dan variabel dependen sehingga dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 4.3
Analisis Deskriptif
Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kinerja Karyawan	43	28.00	35.00	31.5581	2.29183
Sistem Informasi Akuntansi	43	22.00	35.00	31.6047	2.77007
Budaya Organisasi	43	27.00	35.00	31.0930	2.44768
Beban Kerja	43	13.00	29.00	23.7787	3.54928
Insentif	43	24.00	35.00	30.6047	2.75283
Valid N (listwise)	43				

Sumber: Data Olahan SPSS 26, 2025

Berdasarkan tabel 4.4 diatas diketahui bahwa jumlah responden (N) yang diolah pada penelitian ini berjumlah 42 responden. Hasil analisis dengan menggunakan statistik deskriptif terhadap Y menunjukkan nilai terendah sebesar 28 dan nilai tertinggi sebesar 35, kemudian diperoleh mean (rata-rata) sebesar 32,558 dan standar deviasi sebesar 2,291. Hasil analisis dengan menggunakan statistik deskriptif terhadap X₁ menunjukkan nilai terendah sebesar 22 dan nilai tertinggi sebesar 35, kemudian diperoleh mean (rata-rata) sebesar 31,604 dan standar deviasi sebesar 2,770. Hasil analisis dengan menggunakan statistik deskriptif terhadap X₂ menunjukkan nilai terendah sebesar 27 dan nilai tertinggi sebesar 35, kemudian diperoleh mean (rata-rata) sebesar 31,093 dan standar deviasi sebesar 2,447. Hasil analisis dengan menggunakan statistik deskriptif terhadap X₃ menunjukkan nilai terendah sebesar 13 dan nilai tertinggi sebesar 29, kemudian diperoleh mean (rata-rata) sebesar 23,778 dan standar deviasi sebesar 3,549. Hasil analisis dengan menggunakan statistik deskriptif terhadap X₄ menunjukkan nilai terendah sebesar 24 dan nilai tertinggi sebesar 35, kemudian diperoleh mean (rata-rata) sebesar 31,604 dan standar deviasi sebesar 2,752.

35

4.2.2. Uji Kualitas Data

4.2.2.1. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2022) uji validitas didefinisikan sebagai tingkat ketepatan antara informasi yang dikumpulkan dari subjek penelitian dan informasi yang disampaikan oleh peneliti. Kuesioner dianggap valid jika mampu mengungkapkan informasi yang ingin diukur. Perbandingan antara koefisien r_{hitung} dan r_{tabel} dilakukan untuk menentukan validitas suatu item. Jika r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} instrumen tersebut dianggap signifikan dan valid, sedangkan jika r_{hitung} kurang dari r_{tabel} , instrumen tersebut dianggap tidak signifikan, dengan tingkat signifikansinya 0,05 untuk *degrees of freedom* (df)= $n-2$, dimana n merupakan jumlah sampel penelitian. Maka pada penelitian ini jumlah sampel sebanyak 43 responden, sehingga dapat dihitung besarnya $df = 43-2 = 51$, maka nilai r_{tabel} yang akan digunakan adalah 0,265. Berikut tabel menunjukkan hasil uji validitas dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian.

2
Tabel 4.4

Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Pertanyaan	r_{Hitung}	r_{Tabel}	Keterangan
Pertanyaan 1	0.675	0.301	Valid
Pertanyaan 2	0.556	0.301	Valid
Pertanyaan 3	0.647	0.301	Valid
Pertanyaan 4	0.596	0.301	Valid
Pertanyaan 5	0.704	0.301	Valid
Pertanyaan 6	0.591	0.301	Valid
27 Pertanyaan 7	0.746	0.301	Valid

Sumber: Data Olahan SPSS 26, 2025

Berdasarkan tabel 4.4 diatas menunjukkan hasil uji validitas pada variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan bahwa 7 item pertanyaan yang digunakan memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0.301). Sehingga dapat disimpulkan bahwa setiap butir pertanyaan pada insturmen ini adalah valid dan setiap butir pertanyaan memiliki korelasi yang positif dengan skor totalnya.

Tabel 4.5

Hasil Uji Validitas Sistem Informasi Akuntansi (X₁)

Pertanyaan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Pertanyaan 1	0.730	0.301	Valid
Pertanyaan 2	0.716	0.301	Valid
Pertanyaan 3	0.815	0.301	Valid
Pertanyaan 4	0.785	0.301	Valid
Pertanyaan 5	0.666	0.301	Valid
Pertanyaan 6	0.743	0.301	Valid
Pertanyaan 7	0.526	0.301	Valid

Sumber: Data Olahan SPSS 26, 2025

Berdasarkan tabel 4.5 diatas menunjukkan hasil uji validitas pada variabel independen yaitu Sistem Informasi Akuntansi bahwa 7 item pertanyaan yang digunakan memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0.301). Sehingga dapat disimpulkan bahwa setiap butir pertanyaan pada insturmen ini adalah valid dan setiap butir pertanyaan memiliki korelasi yang positif dengan skor totalnya.

Tabel 4.6

Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi (X₂)

Pertanyaan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Pertanyaan 1	0.627	0.301	Valid
Pertanyaan 2	0.652	0.301	Valid
Pertanyaan 3	0.718	0.301	Valid
Pertanyaan 4	0.672	0.301	Valid
Pertanyaan 5	0.649	0.301	Valid
Pertanyaan 6	0.624	0.301	Valid
Pertanyaan 7	0.582	0.301	Valid

Sumber: Data Olahan SPSS 26, 2025

Berdasarkan tabel 4.6 diatas menunjukkan hasil uji validitas pada variabel independen yaitu Budaya Organisasi bahwa 7 item pertanyaan yang digunakan memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0.301). Sehingga dapat disimpulkan bahwa setiap butir pertanyaan pada instrumen ini adalah valid dan setiap butir pertanyaan memiliki korelasi yang positif dengan skor totalnya.

Tabel 4.7

Hasil Uji Validitas Beban Kerja (X₃)

Pertanyaan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Pertanyaan 1	0.766	0.301	Valid
Pertanyaan 2	0.752	0.301	Valid
Pertanyaan 3	0.836	0.301	Valid
Pertanyaan 4	0.365	0.301	Valid
Pertanyaan 5	0.361	0.301	Valid
Pertanyaan 6	0.339	0.301	Valid

Sumber: Data Olahan SPSS 26, 2025

Berdasarkan tabel 4.7 diatas menunjukkan hasil uji validitas pada variabel independen yaitu Beban Kerja bahwa 6 item pertanyaan yang digunakan memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0.301). Sehingga dapat disimpulkan bahwa setiap butir pertanyaan pada instrumen ini adalah valid dan setiap butir pertanyaan memiliki korelasi yang positif dengan skor totalnya.

Tabel 4.8

Hasil Uji Validitas Insentif (X₄)

Pertanyaan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Pertanyaan 1	0.559	0.301	Valid
Pertanyaan 2	0.705	0.301	Valid
Pertanyaan 3	0.659	0.301	Valid
Pertanyaan 4	0.439	0.301	Valid
Pertanyaan 5	0.705	0.301	Valid
Pertanyaan 6	0.682	0.301	Valid
Pertanyaan 7	0.775	0.301	Valid

Sumber: Data Olahan SPSS 26, 2025

Berdasarkan tabel 4.8 diatas menunjukkan hasil uji validitas pada variabel independen yaitu Insentif bahwa 7 item pertanyaan yang digunakan memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0.301). Sehingga dapat disimpulkan bahwa setiap butir pertanyaan pada instrumen ini adalah valid dan setiap butir pertanyaan memiliki korelasi yang positif dengan skor totalnya.

4.2.2.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan sebagai alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dinyatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil. Pengujian reliabilitas menggunakan koefisien *cronbrach's alpha*. Suatu variabel dikatakan reliabel apabila memberikan nilai *cronbrach's alpha* lebih dari 0,6 yang menunjukkan adanya konsistensi dan apabila $< 0,6$ menunjukkan adanya tidak konsistensi. Hasil reliabilitas terhadap kuesioner pada semua variabel adalah sebagai berikut.

Tabel 4.9
Hasil Uji Reliabilitas

Varibel	Cronbach's Alpha	Nilai Standard	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	0.764	0.600	Reliable
Sistem Informasi Akuntansi (X ₁)	0.838	0.600	Reliable
Budaya Organisasi (X ₂)	0.766	0.600	Reliable
Beban Kerja (X ₃)	0.649	0.600	Reliable
Insentif (X ₄)	0.765	0.600	Reliable

Sumber: Data Olahan SPSS 26, 2025

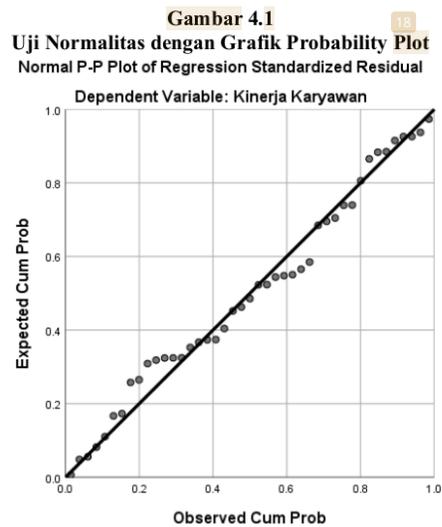
Pada tabel 4.9 diatas menunjukkan *cronbrach's alpha* atas variabel Kinerja Karyawan sebesar (0,764), kemudian pada Sistem Informasi Akuntansi sebesar (0,838), Budaya Organisasi sebesar (0,766), Beban Kerja sebesar (0,649) dan

Insentif sebesar (0,765). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner penelitian ini reliabel, hal ini karena menunjukkan variabel tersebut $> 0,6$ dan tidak ada satupun variabel yang menunjukkan $< 0,60$.

4.2.3. Uji Asumsi Klasik

4.2.3.1. Uji Normalitas

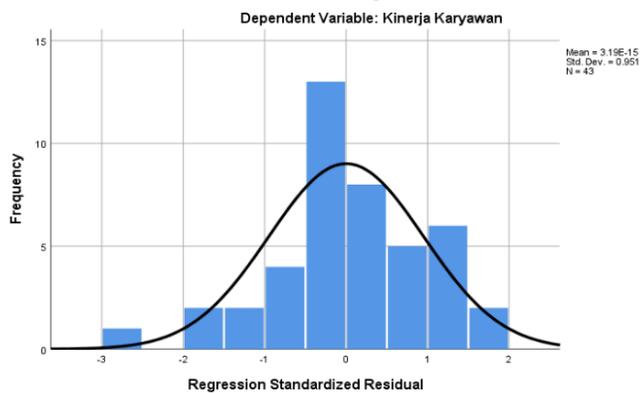
Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah variabel dependen dan variabel independen memiliki distribusi data normal atau tidak dalam model regresi. Dalam penelitian ini, peneliti melakukan uji normalitas dengan melihat data pada grafik normal *p-p plot*, *histogram* dan *nonparametrik kolmogorov-smirnov (K-S)*. Uji normalitas menggunakan grafik normal *p-p plot* ditunjukkan pada gambar berikut:



Sumber: Data Olahan SPSS 26, 2025

Berdasarkan gambar 4.1 diatas dapat dilihat dari grafik *chart normal probability plot* diatas menunjukkan bahwa titik titik pada gambar mendekati garis diagonal, dan tidak melenceng diantara kekanan dan kekiri. Hal ini dapat disimpulkan bahwa distribusi data penelitian adalah normal. Kemudian uji normalitas kedua yaitu dapat dilihat dari grafik histogram sebagai berikut.

Gambar 4.2
Uji Normalitas dengan Grafik Histogram
Histogram



Sumber: Data Olahan SPSS 26, 2025

Berdasarkan gambar 4.2 diatas dapat dilihat dari grafik histogram tersebut menunjukkan bahwa grafik histogram memberikan distribusi yang mendekati normal dan membentuk simetris tidak menyimpang kekanan maupun kekiri, maka dapat disimpulkan data penelitian berdistribusi normal.

Dalam hal memperkuat asumsi normal atau tidaknya penelitian, maka peneliti melakukan uji *nonparametik kolmogorov-smirnov (K-S)* dengan membuat hipotesis berupa H_0 menyatakan bahwa data residual berdistribusi normal dan H_a menyatakan bahwa data residual tidak berdistribusi normal. Data residual

berdistribusi normal jika signifikansinya diatas tingkat kepercayaan 5% atau 0,05, maka data yang telah digunakan dapat diasumsikan berdistribusi normal, sedangkan berbanding terbalik apabila nilai signifikansi data tersebut kurang dari 0,05 maka dapat dikatakan data tersebut tidak berdistribusi normal.

Tabel 4.10
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		43
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.31322491
Most Extreme Differences	Absolute	.091
	Positive	.085
	Negative	-.091
Test Statistic		.091
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data Olahan SPSS 26, 2025

Berdasarkan tabel 4.10 diatas hasil uji *kolmogorov-smirnov* menunjukkan bahwa data berdistribusi normal. Hal ini dikarenakan nilai signifikansi sebesar 0,200 sehingga lebih besar dari 0,05, model regresi yang digunakan dapat diandalkan sehingga hasil analisis regresi lebih akurat.

4.2.3.2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel independen (bebas). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel independen.

86 Tabel 4.11
Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Sistem Informasi Akuntansi	.660	1.515
	Budaya organisasi	.435	2.299
	Beban Kerja	.918	1.089
	Insentif	.451	2.216

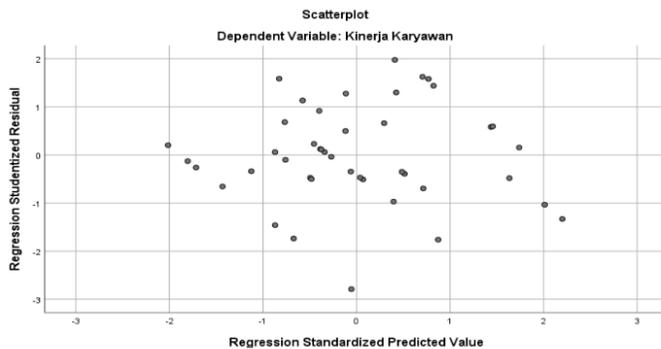
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber: Data Olahan SPSS 26, 2025

Berdasarkan tabel 4.11 diatas dapat dilihat bahwa nilai variabel independen tidak terjadi multikolinearitas yaitu $tolerance > 0,01$ dan $VIF < 10$. Menurut Ghozali, (2021) Jika nilai $tolerance > 0,01$ dan nilai VIF kurang dari 10, maka dapat disimpulkan tidak ada multikolinearitas antar variabel independen dalam model. Sebaliknya, jika nilai $tolerance < 0,01$ atau nilai VIF di atas 10, ini mengindikasikan adanya multikolinearitas.

4.2.3.3. Heterokedastisitas

Menurut Ghozali, (2021) uji ini berfokus untuk mengidentifikasi apakah terdapat perbedaan varians residual antara satu pengamatan model regresi dan lainnya karena adanya ketidaksamaan varians residual model regresi. Cara mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melihat *scatterplot*. di mana model yang bebas dari heteroskedastisitas akan menunjukkan titik-titik yang tersebar merata di atas dan di bawah sumbu Y atau tanpa pola tertentu pada scatterplot. Dari hasil Scatterplot dibawah ini terlihat bahwa diagram tidak membentuk pola atau terlihat terpecah yang berarti tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

Gambar 4.3
Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data Olahan SPSS 26, 2025

Berdasarkan gambar 4.3 diatas dapat dilihat titik-titik menyebar secara acak disekitar garis horizontal 0 pada sumbu Y dan tidak menunjukkan pola tertentu seperti membentuk corong (melebar) maupun menyempit. Hal tersebut menandakan bahwa tidak ada indikasi heteroskedastisitas dari grafik tersebut, yang berarti model regresi dapat memprediksikan variabel dependen berdasarkan masukan variabel independen.

4.2.4. Uji Hipotesa

4.2.4.1. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh variabel independen yaitu Sistem Informasi Akuntansi, Budaya Organisasi, Beban Kerja dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan yaitu sebagai variabel dependen. Analisis data ini menggunakan program *Statistical Product and Service Solutions* (SPSS) versi 26 maka data yang dapat diolah menunjukkan

adanya pengaruh atau tidak antara variabel independen (Sistem Informasi Akuntansi, Budaya Organisasi, Beban Kerja dan Insentif) dengan variabel dependen (Kinerja Karyawan). Hasil analisis regresi linear berganda tercantum sebagai berikut.

Tabel 4.12
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model		Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1	(Constant)	15.611	3.045		5.127	.000
	Sistem Informasi Akuntansi	.420	.095	.507	4.433	.000
	Budaya Organisasi	.362	.132	.385	2.734	.009
	Beban Kerja	-.351	.063	-.543	-5.600	.000
	Insentif	.006	.115	-.007	-.054	.957

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Olahan SPSS 26, 2025

Dari tabel 4.12 diatas uji regresi linear beganda diatas maka dapat diperoleh persamaan model regresi yang telah terjadi sebagai berikut:

$$Y = 15,611 + 0,420 + 0,362 - 0,351 - 0,006 + \epsilon$$

1. Nilai konstanta sebesar 15,611, menunjukkan arti bahwa apabila nilai X_1, X_2, X_3 dan X_4 dinilainya 0, maka Kinerja Karyawan akan tetap sebesar 15,611.
2. Berdasarkan persamaan diatas maka dapat dianalisis pengaruh masing-masing variabel independen terhadap Kinerja Karyawan, dimana variabel Sistem Informasi Akuntansi ($\beta_1 X_1$) mempunyai koefisien regresi sebesar 0,420 dan bertanda positif (+). Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik sistem informasi akuntansi atau terjadi kenaikan satu persen dari sistem informasi akuntansi menyebabkan kenaikan pada kinerja karyawan sebesar 42%.

3. Variabel Budaya Organisasi (β_2X_2) mempunyai koefisien regresi sebesar 0,362 dan bertanda positif (+). Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik budaya organisasi atau terjadi kenaikan satu persen dari budaya organisasi menyebabkan kenaikan pada kinerja karyawan sebesar 36,2%.
4. Variabel Beban Kerja (β_3X_3) mempunyai koefisien regresi sebesar 0,351 dan bertanda negatif (-). Hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu persen dari variabel beban kerja menyebabkan penurunan pada kinerja karyawan sebesar 35,1%.
5. Variabel Insentif (β_4X_4) mempunyai koefisien regresi sebesar 0,006 dan bertanda negatif (-). Hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu persen dari variabel insentif menyebabkan penurunan pada kinerja karyawan sebesar 0,6%.

4.2.4.2. Uji Parsial (Uji T)

Sugiyono, (2022) uji t diperuntukkan mengukur seberapa besar pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Uji ini dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan t tabel. Jika t hitung lebih besar dari t tabel dan nilai signifikan lebih besar dari 0,05, maka variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Sebaliknya, jika t hitung lebih kecil dari t tabel dan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka variabel independen secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Hipotesa yang diuji yaitu hipotesa nol (H_0) dan hipotesa (H_a). Penerimaan atau penolakan hipotesa dilakukan dengan kriteria sebagai berikut :

1. Jika Nilai signifikan thitung > 0,05 maka H_a diterima
2. jika nilai thitung < 0,05 maka H_a ditolak

21
Tabel 4.13
Hasil Uji Parsial (Uji T)

Model		Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1	(Constant)	15.611	3.045		5.127	.000
	Sistem Informasi Akuntansi	.420	.095	.507	4.433	.000
	Budaya Organisasi	.362	.132	.385	2.734	.009
	Beban Kerja	-.351	.063	-.543	-5.600	.000
2	Insentif	.006	.115	-.007	-.054	.957

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Olahan SPSS 26, 2025

Berdasarkan tabel 4.13 pengujian hipotesis dalam penelitian ini dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Hasil Sistem Informasi Akuntansi berdasarkan output tersebut memiliki t_{hitung} sebesar 4,433 sedangkan t_{tabel} dengan derajat kebebasan (df)= $n-k-1$ yakni dijabarkan $43-4-1=38$ dengan pengujian 0,05 maka diperoleh t_{tabel} sebesar 1,686. Nilai t_{hitung} (4,433) > t_{tabel} (1,686), maka H_1 diterima dan nilai signifikan untuk variabel Sistem Informasi Akuntansi 0,000 dari pada taraf signifikan 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial Sistem Informasi Akuntansi (X_1) berpengaruh positif secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).
2. Hasil uji Budaya Organisasi berdasarkan output tersebut memiliki t_{hitung} sebesar 2,734 sedangkan t_{tabel} dengan derajat kebebasan (df)= $n-k-1$ yakni dijabarkan $43-4-1=38$ dengan pengujian 0,05 maka diperoleh t_{tabel} sebesar 1,686. Nilai t_{hitung} (2,734) > t_{tabel} (1,686), maka H_2 diterima dan nilai signifikan untuk variabel Budaya Organisasi 0,009 dari pada taraf signifikan 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial Budaya Organisasi (X_2) berpengaruh positif secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

3. Hasil Uji Beban Kerja berdasarkan output tersebut memiliki t_{hitung} sebesar -5,600 sedangkan t_{tabel} dengan derajat kebebasan (df)= $n-k-1$ yakni dijabarkan $43-4-1=38$ dengan pengujian 0,05 maka diperoleh t_{tabel} sebesar 1,686. Nilai t_{hitung} (-5,600) > t_{tabel} (1,686), maka H_3 diterima dan nilai signifikan untuk variabel Beban Kerja 0,000 dari pada taraf signifikan 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial Beban Kerja (X_3) berpengaruh negatif secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

4. Hasil uji Insentif berdasarkan output tersebut memiliki t_{hitung} sebesar -0,054 sedangkan t_{tabel} dengan derajat kebebasan (df)= $n-k-1$ yakni dijabarkan $43-4-1=38$ dengan pengujian 0,05 maka diperoleh t_{tabel} sebesar 1,686. Nilai t_{hitung} (-0,054) < t_{tabel} (1,686), maka H_4 ditolak dan nilai signifikan untuk variabel Insentif 0,957 dari pada taraf signifikan 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial Insentif (X_4) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

4.2.4.3. Uji Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Kriteria pengujian yang digunakan adalah jika *probability value* < 0,05, maka H_a diterima dan jika *probability value* > 0,05, maka H_a ditolak. Uji F dapat juga dilakukan dengan membandingkan F_{hitung} dan F_{tabel} . Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_a diterima, artinya, data yang ada dapat membuktikan bahwa semua variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen ataupun sebaliknya jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_a ditolak. Hasil uji simultan dapat dilihat dari tabel berikut.

Tabel 4.14
Hasil Uji Simultan (Uji F)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	148.173	4	37.043	19.434	.000 ^b
	Residual	72.432	38	1.906		
	Total	220.605	42			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Insentif, Beban Kerja, Sistem Informasi Akuntansi, Budaya Organisasi

Sumber: Data Olahan SPSS 26, 2025

Berdasarkan pada tabel 4.14 maka dapat diketahui hasil ANOVA (*analysis of varians*) atau uji F menunjukkan bahwa hasil nilai F_{hitung} sebesar $19,434 > F_{tabel}$ yaitu 3,24. Kemudian dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari taraf signifikansi yang ditentukan yaitu 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa Sistem Informasi Akuntansi (X_1), Budaya Organisasi (X_2), Beban Kerja (X_3) dan Insentif (X_4) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja karyawan(Y).

4.2.4.4. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi atau R^2 digunakan untuk mengetahui seberapa besar presentase pengaruh langsung variabel independen yang semakin dekat hubungannya dengan variabel dependen atau dijelaskan bahwa penggunaan model tersebut dibenarkan. Semakin tinggi nilai R^2 , semakin baik model tersebut dalam menggambarkan hubungan antara variabel-variabel yang diteliti Nilai koefisien determinasi berada di antara nol dan satu. Nilai Koefisien determinasi (R^2) mencerminkan seberapa besar variabel Y dapat diterangkan oleh variabel X.

24
Tabel 4.15
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.820 ^a	.672	.637	1.381

a. Predictors: (Constant), Insentif, Beban Kerja, Sistem Informasi Akuntansi, Budaya Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Olahan SPSS 26, 2025

Berdasarkan tabel 4.15 diatas menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,637 artinya kontribusi pengaruh variabel sistem informasi akuntansi, budaya organisasi, beban kerja dan Insentif secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan sebesar 63,7% sedangkan sisanya 36,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

4.3. Pembahasan Hasil Penelitian

4.3.1. Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan analisis regresi, koefisien regresi Sistem Informasi Akuntansi adalah 0,420 dan bertanda positif, menunjukkan bahwa peningkatan sistem informasi akuntansi sebesar satu persen dapat menyebabkan kenaikan kinerja karyawan sebesar 42%. Kemudian didukung dengan uji t yang memiliki t_{hitung} sebesar 4,433 sedangkan t_{tabel} sebesar (1,686) sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_1 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial Sistem Informasi Akuntansi (X_1) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) Perbankan Tembilahan. Kondisi ini mengindikasikan bahwa semakin baik sistem informasi akuntansi yang diterapkan, semakin tinggi pula kinerja karyawan, artinya penerapan Sistem Informasi

Akuntansi yang efektif dapat membantu karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas akuntansi dan keuangan dengan lebih cepat, akurat, dan efisien. Dengan adanya sistem informasi akuntansi yang handal, transparansi dan akuntabilitas dalam perbankan juga meningkat. Karyawan dapat dengan mudah mengakses data yang diperlukan dan mengidentifikasi area yang memerlukan perbaikan. Hal ini dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik dan mencapai target yang ditetapkan, karena mereka memiliki visibilitas yang jelas terhadap kontribusi mereka terhadap tujuan perbankan.

Sistem informasi akuntansi sejalan dengan teori *Technology Performance Chain* menjelaskan bahwa implementasi sistem informasi akuntansi yang efektif dapat meningkatkan kinerja karyawan dan perbankan. Sistem informasi akuntansi yang baik memungkinkan karyawan untuk bekerja lebih efisien dan akurat, karena dapat menyediakan data yang relevan dan tepat waktu untuk mendukung pengambilan keputusan dan pelaksanaan tugas. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Purwanti & Yuliati (2024) mendapatkan hasil penelitian bahwa sistem informasi akuntansi berpengaruh secara signifikan pada kinerja karyawan. Kemudian penelitian ini memperkuat temuan sebelumnya bahwasanya sistem informasi akuntansi merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini memberikan kontribusi tentang pentingnya sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan. Selain itu, sistem informasi akuntansi yang baik dapat memfasilitasi komunikasi yang lebih baik antar departemen, menciptakan lingkungan kerja yang lebih kolaboratif dan mendukung pencapaian tujuan organisasi.

4.3.2. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan analisis regresi, koefisien regresi Budaya Organisasi adalah 0,362 dan bertanda positif, menunjukkan bahwa peningkatan Budaya Organisasi sebesar satu persen dapat menyebabkan kenaikan kinerja karyawan sebesar 36,2%. Kemudian didukung dengan uji t yang memiliki t_{hitung} sebesar 2,734 sedangkan t_{tabel} sebesar (1,686) sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan nilai signifikansi $0,009 < 0,05$ maka H_2 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial Budaya Organisasi (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) Perbankan Tembilahan. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi yang kuat dan positif berkontribusi langsung pada peningkatan kinerja karyawan. Budaya organisasi yang positif, seperti adanya nilai-nilai yang jelas, komunikasi yang terbuka, lingkungan kerja yang kolaboratif, dan dukungan dari pimpinan, dapat menciptakan suasana yang nyaman bagi karyawan untuk berkembang dan berkerja secara optimal. Karyawan yang merasa dihargai dan memiliki kesempatan untuk berkembang akan lebih termotivasi untuk meningkatkan keterampilan mereka dan berkontribusi secara maksimal. Dengan demikian, budaya organisasi yang kuat menjadi fondasi penting untuk kinerja karyawan yang berkelanjutan dan pertumbuhan perbankan kedepannya.

Budaya organisasi sejalan dengan teori *Technology Performance Chain*, menjelaskan bahwa budaya organisasi yang mendukung adopsi dan pemanfaatan teknologi baru akan memperkuat dampak positif teknologi terhadap kinerja. Selain itu, budaya yang positif, kolaboratif, dan berorientasi pada kinerja dapat memotivasi karyawan untuk memberikan kontribusi terbaik mereka. Kemudian

budaya organisasi juga sejalan dengan *Goal Setting Theory*, dimana budaya organisasi yang jelas dalam menetapkan tujuan dan memberikan dukungan yang akan mendorong karyawan untuk berupaya mencapai tujuan tersebut, sehingga meningkatkan kinerja para karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Dwipayana & Suputra (2021) yang menunjukkan hasil Budaya Organisasi berpengaruh Positif terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan konsistensi dengan penelitian sebelumnya dari kesamaan hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh antara budaya organisasi dan kinerja karyawan. Kemudian dengan diperkuatnya penelitian ini tentang pentingnya budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan. Namun tidak sejalan dengan penelitian Putra et al. (2023) yang menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh secara parsial antara Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. Hasil ini dibuktikan dari beberapa jawaban responden yang tidak setuju apabila terjadi permasalahan dalam pekerjaan karyawan harus mencari penyebabnya sendiri. Sedangkan penelitian ini mendapatkan hasil bahwa kolaborasi dan kerjasama tim dalam menyelesaikan masalah dapat meningkatkan efektivitas kinerja karyawan.

4.3.3. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan analisis regresi, koefisien regresi beban kerja adalah $-0,351$ dan bertanda negatif, menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu persen pada beban kerja dapat menyebabkan penurunan kinerja karyawan sebesar 35,1%. Meskipun demikian, hasil uji t yang menunjukkan bahwa beban kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan t_{hitung} sebesar $-5,600$ sedangkan t_{tabel} sebesar $(1,686)$ sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan nilai signifikansi $0,000$

² < 0,05 maka H₃ diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial Beban Kerja (X₃) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) Perbankan Tembilahan. Artinya, tingginya beban kerja yang tidak sesuai atau melebihi kapasitas karyawan dapat menyebabkan stres, kelelahan, dan penurunan kualitas terhadap kinerja, sebaliknya beban kerja yang sesuai dapat menjaga stabilitas psikologis dan kinerja optimal. Karyawan yang merasa terbebani mungkin mengalami kesulitan dalam menjaga fokus, melakukan tugas dengan cermat, atau memenuhi tenggat waktu, yang pada akhirnya dapat merugikan kinerja mereka. Ketika beban kerja diberi sesuai dengan kesanggupan mereka, hal ini tidak hanya melindungi karyawan dari kelelahan ekstrim tetapi juga menjaga stabilitas psikologis mereka. Pada akhirnya, pendekatan ini akan ¹³² menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan mempertahankan tingkat kinerja yang optimal. ¹²⁵

Beban kerja sejalan dengan teori penetapan tujuan, dimana teori menjelaskan tujuan harus selaras dengan kapasitas dan beban kerja yang wajar. Ketika beban kerja diberikan sesuai kesanggupan, hal itu menciptakan landasan yang stabil bagi karyawan untuk berkomitmen pada tujuan utama mereka, setelah itu tetap fokus terhadap suatu pekerjaan dan pada akhirnya mencapai kinerja yang optimal. Sebaliknya, beban kerja yang melampaui batas akan merusak *self-efficacy* dan komitmen terhadap tujuan, bahkan jika tujuan tersebut ditetapkan dengan baik karena karyawan akan merasa terbebani dan tidak mampu memenuhi harapan yang ada. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Masayu et al. (2024), yang ⁶² menunjukkan hasil bahwa Beban Kerja memiliki pengaruh negatif terhadap Kinerja Karyawan. Terdapat persamaan dari penelitian ini dengan penelitian sebelumnya

menggunakan metode analisis regresi untuk menguji hubungan antara beban kerja dan kinerja karyawan, kemudian pengumpulan data menggunakan kuesioner yang disebar langsung ke karyawan bank. Namun penelitian ini tidak sejalan dengan (K. J. A. Putri et al. (2022) yang menyatakan bahwa Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Perbedaan hasil dapat dilihat dari objek yang diambil yaitu perhotelan sedangkan dalam penelitian ini mengambil objek perbankan.

4.3.4. Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan analisis regresi, koefisien regresi Insentif adalah $-0,006$ dan bertanda negatif, menunjukkan bahwa kenaikan satu persen pada insentif dapat menyebabkan penurunan kinerja karyawan sebesar $0,6\%$. Meskipun demikian, hasil uji t yang menunjukkan bahwa Insentif secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan t_{hitung} sebesar $-0,054$ sedangkan t_{tabel} sebesar $(1,686)$ sehingga $t_{hitung} < t_{tabel}$ dengan nilai signifikansi $0,957 > 0,05$ maka H_4 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial Insentif (X_4) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) Perbankan Tembilahan. Hasil ini mungkin mengindikasikan bahwa dalam konteks penelitian ini, insentif mungkin bukan faktor pendorong utama kinerja karyawan, atau sistem insentif yang diterapkan mungkin tidak efektif dalam memotivasi karyawan. Jika sistem insentif tidak dirancang dengan baik, tidak transparan, atau tidak adil, hal itu bahkan dapat menimbulkan ketidakpuasan. Selain itu, mungkin ada faktor-faktor lain yang lebih dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan dibandingkan dengan insentif. Perbankan perlu mempertimbangkan pengelolaan sistem insentif yang

komprehensif yang mencakup baik aspek finansial maupun non finansial, serta memastikan bahwa insentif tersebut selaras dengan tujuan perbankan dan kebutuhan karyawan.

Insentif sejalan dengan teori penetapan tujuan yang menjelaskan bahwa insentif yang diberikan tidak secara jelas terhubung dengan target kinerja yang spesifik, menantang, dan dapat dicapai, sehingga kurang memotivasi karyawan. Penting untuk mengevaluasi dan menyesuaikan sistem insentif agar lebih relevan dengan kebutuhan dan preferensi karyawan, serta mengaitkannya dengan tujuan kinerja yang jelas. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Purwanti & Yulianti (2024), menunjukkan hasil bahwa Insentif tidak berpengaruh pada Kinerja karyawan. Namun tidak sesuai dengan penelitian Masayu et al. (2024) yang menyatakan bahwa insentif memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini disebabkan oleh faktor pemberian insentif yang merata dan adil dari perusahaan baik material maupun non material dikarenakan prestasi yang dihasilkan.

4.3.5. Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Budaya Organisasi, Beban Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisa data secara simultan menunjukkan bahwa variabel Sistem Informasi Akuntansi, Budaya Organisasi, Beban Kerja, dan Insentif secara signifikan mempengaruhi Kinerja Karyawan. Berdasarkan Uji F dilihat dari ANOVA, nilai F_{hitung} adalah $19,434 > F_{tabel}$ (3,24), kemudian didapatkan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa keempat variabel independen (Sistem Informasi Akuntansi, Budaya Organisasi, Beban Kerja dan Insentif) ini secara bersama-sama memiliki dampak yang

signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan Perbankan Tembilahan. Analisis koefisien determinasi (R^2) lebih lanjut memperkuat temuan ini, dengan nilai ¹¹⁸ *Adjusted R square* sebesar 0,637. Ini berarti bahwa 63,7% ² dari variabel dalam Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel dalam Sistem Informasi Akuntansi, Budaya Organisasi, Beban Kerja, dan Insentif secara bersama-sama. Sedangkan sisa Sisa 36,3% ³⁸ dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini. Temuan ini menggarisbawahi pentingnya pendekatan holistik dalam manajemen kinerja karyawan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Budaya Organisasi, Beban Kerja dan Insentif secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Perbankan Tembilahan dengan menggunakan program SPSS versi 26 sebagai alat pengolahan data yang dilakukan dalam penelitian ini. Hasil hipotesis dengan menggunakan uji regresi linear berganda, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Sistem Informasi Akuntansi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

Hal ini dapat dilihat dari uji t, dimana Nilai $t_{hitung}(4,433) > t_{tabel}(1,686)$, maka H_1 diterima dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial sistem informasi akuntansi (X_1) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

2. Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dapat dilihat dari uji t, dimana nilai $t_{hitung}(2,734) > t_{tabel}(1,686)$, maka H_2 diterima dengan nilai signifikan $0,009 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial Budaya Organisasi (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

3. Beban Kerja berpengaruh negatif terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dapat dilihat dari uji t, dimana nilai $t_{hitung}(-5,600) > t_{tabel}(1,686)$, maka H_3 diterima dan bertanda negatif dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan

bahwa secara parsial Beban Kerja (X_3) berpengaruh negatif secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

4. Insentif tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dapat dilihat dari uji t, dimana nilai t_{hitung} (-0,054) < t_{tabel} (1,686), maka H_4 ditolak dengan nilai signifikan 0,957 > 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial Insentif (X_4) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).
5. Sistem Informasi Akuntansi, Budaya Organisasi, Beban Kerja dan Insentif secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Uji simultan dapat diketahui hasil ANOVA atau uji F menunjukkan bahwa hasil nilai F_{hitung} sebesar 19,434 > F_{tabel} yaitu 3,24. Kemudian dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa signifikansinya 0,000 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa Sistem Informasi Akuntansi (X_1), Budaya Organisasi (X_2), Beban Kerja (X_3) dan Insentif (X_4) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y).

5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan dan keterbatasan yang telah disampaikan oleh peneliti, maka peneliti memberikan saran sebagai masukan yaitu sebagai berikut:

1. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat mempertimbangkan untuk menambah variabel independen lain yang lebih berpengaruh kuat terhadap kinerja karyawan. Hal ini akan memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.
2. Perbankan Tembilahan diharapkan terus meningkatkan sistem informasi akuntansi agar kinerja lebih efisien dan akurat. Selain itu, penting juga untuk menciptakan budaya organisasi yang positif agar karyawan tetap nyaman dan

bersemangat dalam bekerja. Kemudian, pemberian beban kerja juga harus diperhatikan, jangan sampai membuat karyawan kewalahan dan stres. Terakhir, sistem insentif perlu dievaluasi ulang agar lebih relevan dan memacu semangat kerja karyawan.

3. Bagi universitas diharapkan untuk lebih membangun kerjasama dengan lembaga perbankan. Demikian agar dapat mempermudah akses data untuk penelitian, sehingga memungkinkan analisis yang lebih mendalam dan temuan yang lebih akurat bagi peneliti selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- 51 Asmana, Y. (2022). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Mandiri Persero Tbk, di Jakarta Selatan. *Jurnal Mahasiswa Manajemen Dan Akuntansi*, 1(2), 81–92. <https://jurnal.stieganasha.ac.id/index.php/ekmabis/article/view/54>
- 60 Chairunnisa, N. A. (2021). Pengaruh Beban kerja, Insentif dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Duta Sarana Perkasa. *Universitas Satya Negara Indonesia*.
- Daniel J I Kairupan, S.AB., M. (2021). Kinerja Karyawan (Tinjauan Teori Dan Praktis). In *News.Ge* (Issue July). *Widina Bhakti Persada Bandung*.
- 6 Dwipayana, I. G. N. K., & Suputra, I. D. G. D. (2021). Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi, Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan di Lembaga Perkreditan Desa Kecamatan Tegalalang. *E-Jurnal Akuntansi*, 31(2), 298. <https://doi.org/10.24843/eja.2021.v31.i02.p03>
- Erliana, C. I., Syarifuddin, S., & Trisyiam, Y. (2023). Analisis Pengukuran Beban Kerja Fisik Dan Mental Karyawan Menggunakan Metode Cardiovascular Load Dan Nasa Task Load Index Di Pt. Charoen Pokphan Cabang Gebang. *Industrial Engineering Journal*, 12(1), 39–48. <https://doi.org/10.53912/iej.v12i1.1099>
- Fahrur Rozi, M. (2019). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT BPR ADY Jember. *Institut Agama Islam Negeri Jember*.
- 41 Ghozali. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hidayat, T., Nadia, P., & Viona, R. (2024). Sistem Informasi Akuntansi dan Penggunaan Teknologi Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Manajerial. *Jurnal Ekobistek*, 13(2), 84–90. <https://doi.org/10.35134/ekobistek.v13i2.802>
- 25 Kadek Krisyanti Monita, & I Ketut Yudana Adi. (2022). Pengaruh Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi, Budaya Kerja, Dan Insentif, Terhadap Kinerja Karyawan LPD Di Kecamatan Penebel. *Journal Research of Accounting*, 3(2), 142–154. <https://doi.org/10.51713/jarac.v3i2.57>
- 25 Kayla, A. J. (2024). The Influence of The Effectiveness of Accounting Information System Utilization, Work Culture and Incentives On Employee Performance. *Eduvest- Journal of Universal Studies*, 4(12). <https://doi.org/10.59188/eduvest.v4i12.50020>

- 113
Mangkunegara, A. A. A. P. (2019). *Evaluasi Kinerja SDM. Bandung Refika Aditama*. PT. Refika Aditama.
- Masayu, S. A. P., Zunaidah, & Wita, F. W. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sumsel Babel Cabang Pembantu Lemabang. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(5), 3392–3408. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i5.869>
- Munandar. (2001). *Psikologi Industry dan Organisasi*. Universitas Indonesia.
- 62
Nabila, V. S., & Syarvina, W. (2022). Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan Vania. *Jurnal Kewarganegaraan*, 6(2), 2788–2797. <https://doi.org/10.31316/jk.v6i2.3133>
- 78
Purwanti, G. W., & Yuliati, Y. (2024). Sistem Informasi Akuntansi, Disiplin Kerja dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan di PG Djombang Baru. *Jurnal E-Bis: Ekonomi Bisnis*, 8(1), 348–359. <https://doi.org/10.37339/e-bis.v8i1.1664>
- 25
Putra, M. W., Dewi, A. S., & Syahputra, E. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Hotel Insumo Palace Kediri. *Journal Islamic Business and Entrepreneurship*, 2(2), 1–11. <https://doi.org/10.33379/jibe.v2i2.2546>
- 41
Putri, K. J. A., Suryani, N. N., & Salain, P. P. P. (2022). Pengaruh Insentif, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Eden Hotel Kuta Bali. *Jurnal Emas*, 3(2), 79–87. <https://doi.org/10.30388/emas.v3i2.4055>
- 45
Putri, L. D., & Endratno, H. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Jawa Tengah Cabang Purwokerto. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)*, 5(4), 375–386. <https://doi.org/10.32639/jimmba.v5i4.173>
- 1
Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). *PERILAKU ORGANISASI Organizational Behavior*. Salemba Empat.
- 33
Romney, M. B., & Steinbart, P. J. (2015). *Sistem Informasi Akuntansi* (Edisi 13). Salemba Empat.
- 65
Sarwoto. (2010). *Dasar-dasar Organsasi dan Manajemen*. Ghalia Indonesia.
- 7
Sefianti, T. (2020). Pengaruh Efektivitas SIA Pada Kinerja Karyawan Dengan Budaya Kerja, Insentif dan Motivasi Kerja Sebagai Pemoderasi Pada Perusahaan Dagang Di Kota Subang (Studi pada Perusahaan Dagang Yang Berada di kota Subang). *Platform Riset Mahasiswa Akuntansi*, 01(1), 70–78. <https://ojs.stiesa.ac.id/index.php/prisma>
- Steffany, C., & Hikmah, H. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Motivasi Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT Anugerah Sentosa Abadis. *ECo-Buss*,

5(3), 857–866. <https://doi.org/10.32877/eb.v5i3.622>

Sugiyono (2022). *Metode penelitian bisnis: pendekatan kuantitatif, kualitatif, kombinasi, dan R&D*. Alfabeta.

Sumantari, N. W. D., & Juliarsa, G. (2023). Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi, Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan dengan Insentif dan Motivasi sebagai Variabel Moderasi. *E-Jurnal Akuntansi*, 33(2), 377–394. <https://doi.org/10.24843/eja.2023.v33.i02.p07>

Tewal, B., Adolfini, Pandowo, M., & Tawas, H. (2017). *PERILAKU ORGANSASI*. Patra Media Gravindo.

<https://www.cnbcindonesia.com/news/20250111091450-4-602421/banyak-perusahaan-pecat-karyawan-gen-z-pengusaha-ungkap-alasannya> diakses pada Senin, 05 Mei 2025, Pukul 08:30 WIB

<https://www.cnbcindonesia.com/tech/20250112160255-37-602573/puluhan-karyawan-bank-dipecat-gara-gara-keyboard> diakses pada Senin, 05 Mei 2025, Pukul 11.00 WIB

LAMPIRAN-¹¹LAMPIRAN

Lampiran 01. Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

Perihal : Permohonan Menjawab Kuesioner

Kepada Yang T hormat,
Bapak/Ibu
di-
Tempat

Dengan hormat,

Teriring salam dan do'a semoga Bapak/Ibu dalam keadaan sehat wal'afiat dan sukses dalam menjalankan aktivitas sehari-hari. Aamiin

Perkenalkan saya M. Ariya Islami Mahasiswa tingkat akhir Program Studi Akuntansi, Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indragiri yang saat ini sedang melakukan penelitian skripsi sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Strata satu (S1), dengan berjudul "*Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Budaya Organisasi, Beban Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Perbankan Tembilahan*".

Sehubungan dengan hal tersebut, saya menyusun kuesioner yang didalamnya terdapat pertanyaan-pertanyaan yang dimaksudkan untuk memperoleh penilaian Bapak/Ibu khususnya berkenaan dengan kinerja karyawan. Saya mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner ini sesuai dengan petunjuk pengisiannya. Perlu saya sampaikan bahwa hasil penelitian ini hanya untuk kepentingan akademik dan akan terjamin kerahasiaannya. Bantuan dari Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner ini dengan sejujur-jujurnya, secara obyektif, dan apa adanya sangat berarti bagi penelitian ini. Atas kesediaan Bapak/Ibu yang telah meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner penelitian ini, saya ucapkan terima kasih.

Peneliti,

M. Ariya Islami

KUESIONER PENELITIAN

1. Identitas Responden

- a. Nama :
- b. Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan
- c. Usia :
- d. Pendidikan Terakhir : SMA/SMK D3 S1 S2 S3
- e. Lama Bekerja : Tahun
- f. Jabatan :
- g. Tanda Tangan Responden:

2. Kriteria Responden

- a. Karyawan yang menggunakan sistem informasi akuntansi dalam pelaksanaan tugasnya.
- b. Karyawan yang bekerja minimal 1 (satu) tahun.
- c. Pendidikan minimal SMA/SMK sederajat.

A. PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

1. Bapak/Ibu dimohon untuk dapat menjawab setiap pernyataan dengan keyakinan serta tidak mengosongkan satu jawaban apapun.
2. Berilah tanda *checklist* (√) pada setiap jawaban yang Anda anggap sesuai dengan kondisi Anda dan organisasi/perusahaan.
3. Jawaban yang dipilih memiliki tingkat atau skor sesuai dengan pendapat yang dipilih dengan ketentuan skor sebagai berikut:

KETERANGAN	SKOR
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Variabel Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
Kualitas						
1	Saya dapat meminimalisasikan tingkat kesalahan dalam bekerja					
2	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang telah ditetapkan perusahaan					
Kuantitas						
3	Saya diberikan kesempatan berinisiatif sendiri untuk mencapai target kerja yang ditetapkan perusahaan					
4	Saya mampu mencapai target yang ditetapkan perusahaan					
Ketepatan Waktu						
5	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai standar kerja					
Efektifitas						
6	Saya menggunakan waktu bekerja dan istirahat dengan sebaik mungkin					
Kemandirian						
7	Saya berkomitmen akan menyelesaikan tugas yang telah diberikan tanpa mengganggu aktifitas/pekerjaan orang lain					

Sumber:)

Variabel Sistem Informasi Akuntansi

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
Relevan						
1	Informasi yang diperoleh harus meningkatkan dalam hal pengambilan keputusan					
Reliabel						
2	Sistem informasi akuntansi yang dihasilkan oleh perusahaan harus akurat					
Lengkap dan Tepat Waktu						
3	Sistem informasi akuntansi yang baik tidak menghilangkan data-data penting					
4	Sistem informasi akuntansi yang dihasilkan oleh perusahaan harus disajikan tepat waktu					

Dapat Dipahami						
5	Informasi yang disajikan menggunakan bahasa atau data yang lengkap, padat dan jelas					
Dapat Diverifikasi						
6	Berpengetahuan dibidangnya memberikan keakuratan data atau laporan yang diberikan					
Dapat Diakses						
7	Informasi tersedia tepat waktu untuk pengguna ketika mereka membutuhkannya seketika itu juga					

Sumber: Fahrur Rozi (2019)

Variabel Budaya Organisasi

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
Inovasi dan Pengambilan Resiko						
1	Karyawan selalu menciptakan ide-ide yang inovatif dalam bekerja					
Perhatian Terhadap Detail						
2	Karyawan selalu melakukan pengecekan atau analisa terhadap laporan/informasi yang sudah disajikan					
Orientasi Hasil						
3	Pimpinan memperhatikan semua proses atau pekerjaan yang dilakukan untuk mencapai hasil yang baik					
Orientasi Orang						
4	Pimpinan memotivasi karyawan terhadap kelangsungan karirnya					
Orientasi Tim						
5	Karyawan menerima kritik dan saran dari rekan kerja tim untuk bekerja lebih baik					
Keagresifan						
6	Karyawan selalu bersaing dengan baik dalam menyelesaikan pekerjaan tanpa mengganggu lingkungan kerja					
Kemantapan						
7	Kebersamaan dan kekompakan menjadi poin penting kemajuan perusahaan					

Sumber: Fahrur Rozi (2019)

Variabel Beban Kerja

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
Waktu Kerja						
1	Waktu kerja saya yang kompleks membuat saya sulit membagi waktu					
2	Waktu kerja saya yang kompleks membuat jam istirahat saya terpakai untuk bekerja					
3	Waktu kerja saya yang kompleks membuat saya stress					
Sarana Tempat Kerja						
4	Sarana tempat kerja saya sangat mendukung aktivitas kerja					
5	Sarana tempat kerja saya nyaman sehingga saya bersemangat dalam bekerja					
Kerja Secara Bergilir						
6	Saya bersedia lembur sesuai peraturan yang ditetapkan perusahaan					

Sumber: Nadia Arfah Chairunnisa (2021)

Variabel Insentif

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
Insentif Dalam Bentuk Uang						
1	Perusahaan memberikan bonus tahunan kepada karyawan					
2	Perusahaan memberikan bonus kepada karyawan berprestasi					
3	Bonus yang diberikan sesuai dengan beban kerja saya					
Insentif Dalam Bentuk Jaminan Sosial						
4	Perusahaan memberikan jaminan sosial berupa asuransi kesehatan kepada karyawan					
Pemberian Gelar Secara Resmi						
5	Pemberian gelar dilakukan secara obyektif sesuai penilaian kerja yang dilakukan oleh manajer					
Pemberian Tanda Jasa atau Medali						
6	Perusahaan memberikan penghargaan berupa medali kepada karyawan berprestasi					
Pemberian Piagam Penghargaan						
7	Perusahaan memberikan penghargaan dalam bentuk piagam kepada karyawan berprestasi					

Sumber: Nadia Arfah Chairunnisa (2021)

Lampiran 02. Tabulasi Data

No	Nama	Jenis Kelamin	Udin	Pendidikan Terakhir	Lama Bekerja	Jabatan
R1	Margo	Laki-laki	37	S1	15 tahun	Retail Funding Officer
R2	Agung	Laki-laki	41	S2	11 tahun	Retail Funding Officer
R3	0	Perempuan	35	S2	8 tahun	Customer Service
R4	0	Perempuan	32	S1	8 tahun	Operational Supervisor
R5	0	Laki-laki	35	S2	7 tahun	Operational Supervisor
R6	Rian	Laki-laki	34	D3	6 tahun	Operational Supervisor
R7	0	Laki-laki	39	SMA	1 tahun	Operational Supervisor
R8	Fitra	Laki-laki	26	SMA	1 tahun	Operational Supervisor
R9	Afrakoni	Laki-laki	46	SMA	13 tahun	Customer Service
R10	Iffham F.	Laki-laki	38	SMK	15 tahun	Customer Service
R11	Syafrina	Laki-laki	55	S1	55 tahun	Sub Branch Manager
R12	0	Perempuan	36	S1	14 tahun	Teller Service
R13	Iskandar	Laki-laki	37	S1	14 tahun	Teller Service
R14	Heldi M	Laki-laki	41	S1	15 tahun	Customer Service
R15	Nisa	Perempuan	35	S1	13 tahun	Customer Service
R16	0	Perempuan	43	D3	18 tahun	Operational Supervisor
R17	0	Laki-laki	42	S1	15 tahun	Customer Service
R18	0	Laki-laki	38	S1	12 tahun	Kabag
R19	0	Laki-laki	35	S1	9 tahun	Kabag
R20	0	Perempuan	47	S1	23 tahun	Kabag
R21	0	Laki-laki	45	S1	21 tahun	Kabag
R22	0	Laki-laki	55	S1	40 tahun	Staff
R23	0	Laki-laki	44	D3	15 tahun	Staff
R24	0	Perempuan	35	S1	7 tahun	Staff
R25	0	Laki-laki	25	SMK	5 tahun	Staff
R26	0	Laki-laki	35	S1	9 tahun	Staff
R27	0	Perempuan	43	SMA	8 tahun	Staff
R28	0	Perempuan	49	SMA	15 tahun	Staff
R29	0	Perempuan	38	SMK	15 tahun	Staff
R30	0	Perempuan	43	D3	18 tahun	Staff
R31	0	Laki-laki	23	SMK	3 tahun	Staff
R32	0	Perempuan	38	S1	9 tahun	Staff
R33	0	Laki-laki	37	S1	6 tahun	Staff
R34	0	Laki-laki	27	S1	6 tahun	Staff
R35	0	Laki-laki	52	S1	19 tahun	Staff
R36	Rangga	Laki-laki	32	D3	10 tahun	DDS
R37	Jubaidah	Perempuan	31	S1	9 tahun	SP, Dana
R38	0	Perempuan	36	S1	4 tahun	Staff
R39	Naura	Perempuan	28	S1	3 tahun	Branch
R40	Ryan	Laki-laki	35	S1	5 tahun	RMSME
R41	Marta	Laki-laki	32	S1	8 tahun	RMFT
R42	Sewati	Laki-laki	34	S1	3 tahun	RMSME
R43	Andhika	Laki-laki	38	S1	7 tahun	RMSME

Responden	Kriteria Karyawan										Total	
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10		
1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	38
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	32
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	31
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	32
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	31
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	28
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	28
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	28
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	28
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	28
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	31
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	28
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	34
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	34
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	34
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	32
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	31
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	31
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	31
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	32
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	31
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	33
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	30
24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	31
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	32
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	30
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	32
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	33
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	32
30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	31
31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	29
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	31
33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	35
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	31
35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	35
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	30
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	32
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	28
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	28
40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	35
41	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	35
42	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	35
43	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	30

Responden	Sistem Informasi Abuntrans							Total
	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	X ₆	X ₇	
1	4	4	4	4	4	4	4	28
2	5	5	5	5	5	5	5	34
3	4	5	5	4	4	5	4	31
4	5	4	4	5	4	4	5	31
5	4	4	5	4	4	4	4	29
6	4	4	5	4	4	4	4	29
7	4	5	3	4	4	4	4	28
8	4	5	4	3	4	4	4	29
9	4	4	4	4	4	4	4	28
10	3	3	3	3	4	3	3	22
11	4	5	5	4	4	4	4	30
12	4	4	4	4	4	4	4	28
13	5	5	5	5	5	5	5	35
14	5	5	5	5	5	5	5	35
15	5	5	5	5	5	5	5	35
16	5	5	5	5	5	5	5	35
17	5	5	5	5	5	5	5	35
18	4	5	5	5	5	4	4	32
19	4	4	5	5	5	5	4	32
20	4	5	5	5	5	5	5	34
21	5	5	5	5	4	4	4	32
22	5	5	5	5	4	5	4	33
23	5	5	5	5	4	5	4	33
24	5	5	5	5	5	5	4	34
25	4	4	4	4	5	5	5	31
26	5	5	4	5	4	4	4	31
27	4	5	5	5	5	3	4	33
28	5	5	5	5	5	4	4	34
29	5	5	5	5	5	4	5	34
30	5	5	5	5	5	4	4	33
31	5	5	5	5	5	5	4	34
32	4	5	5	5	5	4	4	31
33	5	5	5	5	4	4	4	32
34	5	5	4	4	4	4	5	31
35	5	5	5	5	5	5	5	35
36	4	4	4	4	4	4	4	28
37	5	5	5	5	5	5	5	35
38	5	5	5	5	5	4	4	30
39	5	5	5	5	5	4	5	32
40	5	5	5	5	5	4	4	32
41	5	5	5	5	5	4	4	32
42	5	5	5	5	5	4	4	32
43	4	4	4	4	4	4	4	28

Responden	Budaya Organisasi							Total
	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	X ₆	X ₇	
1	4	4	4	4	4	4	4	28
2	4	4	5	5	5	4	4	30
3	3	4	4	4	4	4	4	28
4	5	4	4	5	4	5	4	31
5	5	4	4	5	4	4	4	30
6	4	4	4	4	5	4	4	29
7	4	4	4	4	4	4	4	28
8	4	3	3	4	5	3	5	27
9	4	4	4	5	5	4	4	31
10	4	3	4	4	4	4	4	28
11	4	4	4	4	4	4	4	28
12	4	4	4	4	4	4	4	28
13	4	5	5	5	5	5	5	34
14	4	5	5	5	5	5	5	34
15	5	5	5	5	5	5	5	35
16	5	5	5	5	5	5	5	35
17	5	5	5	5	5	5	5	35
18	5	5	5	5	5	5	5	35
19	4	4	4	4	5	5	5	32
20	5	5	5	5	5	5	5	35
21	4	4	5	5	5	5	5	33
22	4	5	4	4	4	4	4	30
23	4	5	4	4	4	4	4	30
24	5	5	5	5	5	5	5	35
25	4	4	4	4	4	4	4	29
26	4	4	4	4	4	4	4	29
27	5	5	5	5	5	5	5	35
28	5	5	5	5	5	5	5	35
29	5	5	5	5	5	5	5	35
30	5	5	5	5	5	5	5	35
31	4	5	4	4	5	4	4	32
32	4	4	4	4	5	4	4	30
33	5	4	5	5	5	5	4	32
34	5	5	4	4	4	4	4	30
35	5	5	5	5	5	5	5	35
36	5	5	5	5	5	4	4	31
37	5	4	5	5	5	3	5	32
38	4	5	5	5	5	5	5	32
39	4	5	5	5	5	4	4	32
40	5	4	4	4	4	4	4	28
41	5	4	4	4	4	4	4	28
42	4	4	4	4	4	4	4	28
43	4	4	4	4	4	4	4	28

Responden	Bahan Kerpil						Total
	X _{3.1}	X _{3.2}	X _{3.3}	X _{3.4}	X _{3.5}	X _{3.6}	
1	2	2	4	4	4	4	26
2	2	2	2	4	4	4	20
3	4	3	3	2	4	4	22
4	5	4	3	5	4	4	25
5	5	1	2	5	5	3	21
6	5	3	3	4	4	4	23
7	4	3	4	5	4	4	24
8	3	3	2	4	4	5	21
9	4	4	3	4	4	4	23
10	3	2	1	5	5	4	20
11	2	2	3	4	4	4	19
12	5	4	4	4	4	4	25
13	3	2	2	3	4	3	17
14	3	2	2	3	5	5	20
15	3	2	2	3	4	4	18
16	4	4	4	5	4	5	26
17	5	4	4	4	4	5	26
18	4	3	5	4	4	5	25
19	4	4	5	5	5	4	27
20	5	4	4	4	5	4	26
21	4	5	3	5	4	5	26
22	5	5	5	3	4	3	25
23	5	5	5	5	4	3	27
24	5	4	4	4	4	3	26
25	4	4	4	5	5	4	26
26	5	4	5	5	5	4	28
27	4	4	5	3	5	4	25
28	5	5	5	4	4	4	27
29	5	4	5	4	4	5	27
30	5	4	4	5	5	5	28
31	4	5	5	5	5	5	29
32	5	5	5	4	5	4	28
33	5	4	3	2	4	5	23
34	5	5	5	4	3	4	26
35	2	4	4	5	4	3	23
36	2	4	4	3	4	3	21
37	3	3	3	3	5	3	21
38	1	3	1	5	5	4	19
39	5	5	3	4	4	4	25
40	3	2	3	3	2	5	18
41	2	3	1	3	3	1	13
42	2	2	2	4	3	4	17
43	5	2	2	4	4	4	21

Responden	Insentif							Total
	X _{2.1}	X _{2.2}	X _{2.3}	X _{2.4}	X _{2.5}	X _{2.6}	X _{2.7}	
1	4	4	4	4	4	4	4	28
2	4	4	4	4	4	4	4	28
3	4	4	5	5	4	5	4	31
4	5	4	5	5	4	4	5	32
5	4	4	5	5	5	4	4	31
6	5	5	5	4	4	4	4	31
7	4	4	4	4	4	4	4	28
8	4	3	4	5	3	2	3	24
9	4	4	4	5	4	4	4	29
10	4	3	4	4	3	3	4	25
11	5	4	5	5	5	4	4	31
12	4	5	5	5	4	4	4	30
13	5	5	5	5	4	5	5	35
14	5	5	5	5	4	5	5	35
15	5	5	5	5	5	5	5	35
16	5	5	5	4	4	5	4	32
17	5	4	4	4	5	5	4	31
18	5	4	4	4	4	4	4	29
19	5	5	4	4	4	4	5	31
20	4	5	4	4	4	4	5	31
21	4	4	4	5	4	5	5	31
22	5	5	4	4	3	3	3	27
23	5	5	3	4	4	4	4	29
24	3	4	3	4	4	4	4	26
25	5	5	5	5	5	3	3	30
26	5	5	5	4	5	5	5	34
27	5	5	5	5	4	5	5	34
28	4	5	5	4	4	5	5	33
29	5	5	4	4	4	5	4	32
30	4	5	5	4	4	5	5	33
31	5	5	4	5	4	4	5	32
32	4	4	4	4	4	4	4	28
33	4	5	5	5	4	4	4	30
34	5	5	5	5	5	4	5	33
35	5	5	3	3	2	5	5	35
36	5	4	4	4	4	4	4	30
37	5	5	5	5	5	5	5	35
38	5	5	5	5	5	1	3	29
39	4	4	4	4	4	4	4	28
40	5	5	5	5	5	5	5	35
41	4	4	4	4	4	4	4	28
42	4	4	4	4	4	4	4	28
43	4	4	4	4	4	4	4	28

x

Lampiran 03. Hasil Uji Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kinerja Karyawan	43	28.00	35.00	31.5581	2.29183
Sistem Informasi Akuntansi	43	22.00	35.00	31.6047	2.77007
Budaya Organisasi	43	27.00	35.00	31.0930	2.44768
Beban Kerja	43	13.00	29.00	23.7787	3.54928
Insentif	43	24.00	35.00	30.6047	2.75283
Valid N (listwise)	43				

38

Lampiran 04. Hasil Uji Validitas
1. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Correlations

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	TotalY
Y.1	Pearson Correlation	1	.453**	.383*	.227	.381*	.281	.359*	.675**
	Sig. (2-tailed)		.002	.011	.144	.012	.068	.018	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43
Y.2	Pearson Correlation	.453**	1	.155	.130	.219	.430**	.167	.556**
	Sig. (2-tailed)	.002		.321	.404	.158	.004	.283	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43
Y.3	Pearson Correlation	.383*	.155	1	.457**	.257	.067	.496**	.647**
	Sig. (2-tailed)	.011	.321		.002	.096	.669	.001	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43
Y.4	Pearson Correlation	.227	.130	.457**	1	.307*	.104	.460**	.596**
	Sig. (2-tailed)	.144	.404	.002		.045	.508	.002	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43
Y.5	Pearson Correlation	.381*	.219	.257	.307*	1	.495**	.542**	.704**
	Sig. (2-tailed)	.012	.158	.096	.045		.001	.000	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43
Y.6	Pearson Correlation	.281	.430**	.067	.104	.495**	1	.336*	.591**
	Sig. (2-tailed)	.068	.004	.669	.508	.001		.027	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43
Y.7	Pearson Correlation	.359*	.167	.496**	.460**	.542**	.336*	1	.746**
	Sig. (2-tailed)	.018	.283	.001	.002	.000	.027		.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43
Totally	Pearson Correlation	.675**	.556**	.647**	.596**	.704**	.591**	.746**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	43	43	43	43	43	43	43	43

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

2. Variabel Sistem Informasi Akuntansi (X₁)

		Correlations							
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	TotalX1
X1.1	Pearson Correlation	1	.526**	.434**	.572**	.300	.349*	.407**	.730**
	Sig. (2-tailed)		.000	.004	.000	.051	.022	.007	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43
X1.2	Pearson Correlation	.526**	1	.662**	.506**	.315*	.383*	.183	.716**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.001	.039	.011	.241	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43
X1.3	Pearson Correlation	.434**	.662**	1	.720**	.493**	.583**	.157	.815**
	Sig. (2-tailed)	.004	.000		.000	.001	.000	.316	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43
X1.4	Pearson Correlation	.572**	.506**	.720**	1	.493**	.432**	.157	.785**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000		.001	.004	.316	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43
X1.5	Pearson Correlation	.300	.315*	.493**	.493**	1	.515**	.258	.666**
	Sig. (2-tailed)	.051	.039	.001	.001		.000	.095	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43
X1.6	Pearson Correlation	.349*	.383*	.583**	.432**	.515**	1	.463**	.743**
	Sig. (2-tailed)	.022	.011	.000	.004	.000		.002	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43
X1.7	Pearson Correlation	.407**	.183	.157	.157	.258	.463**	1	.526**
	Sig. (2-tailed)	.007	.241	.316	.316	.095	.002		.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43
TotalX1	Pearson Correlation	.730**	.716**	.815**	.785**	.666**	.743**	.526**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	43	43	43	43	43	43	43	43

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

3. Variabel Budaya Organisasi (X₂)

		Correlations							
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	TotalX2
X2.1	Pearson	1	.477**	.419**	.159	.269	.280	.209	.627**
	Correlation								
	Sig. (2-tailed)		.001	.005	.307	.081	.069	.179	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43
X2.2	Pearson	.477**	1	.477**	.144	.333*	.270	.174	.652**
	Correlation								
	Sig. (2-tailed)	.001		.001	.358	.029	.080	.266	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43
X2.3	Pearson	.419**	.477**	1	.511**	.269	.356*	.209	.718**
	Correlation								
	Sig. (2-tailed)	.005	.001		.000	.081	.019	.179	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43
X2.4	Pearson	.159	.144	.511**	1	.414**	.428**	.447**	.672**
	Correlation								
	Sig. (2-tailed)	.307	.358	.000		.006	.004	.003	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43
X2.5	Pearson	.269	.333*	.269	.414**	1	.216	.452**	.649**
	Correlation								
	Sig. (2-tailed)	.081	.029	.081	.006		.164	.002	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43
X2.6	Pearson	.280	.270	.356*	.428**	.216	1	.225	.624**
	Correlation								
	Sig. (2-tailed)	.069	.080	.019	.004	.164		.148	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43
X2.7	Pearson	.209	.174	.209	.447**	.452**	.225	1	.582**
	Correlation								
	Sig. (2-tailed)	.179	.266	.179	.003	.002	.148		.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43
TotalX2	Pearson	.627**	.652**	.718**	.672**	.649**	.624**	.582**	1
	Correlation								
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	43	43	43	43	43	43	43	43

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

4. Variabel Beban Kerja (X₃)

		Correlations						
		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	TotalX3
X3.1	Pearson Correlation	1	.569**	.637**	.064	.085	.085	.766**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.683	.587	.589	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43
X3.2	Pearson Correlation	.569**	1	.693**	.036	.011	.017	.752**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.818	.946	.915	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43
X3.3	Pearson Correlation	.637**	.693**	1	.075	.066	.129	.836**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.634	.672	.411	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43
X3.4	Pearson Correlation	.064	.036	.075	1	.395**	.083	.365*
	Sig. (2-tailed)	.683	.818	.634		.009	.598	.016
	N	43	43	43	43	43	43	43
X3.5	Pearson Correlation	.085	.011	.066	.395**	1	.108	.361*
	Sig. (2-tailed)	.587	.946	.672	.009		.489	.017
	N	43	43	43	43	43	43	43
X3.6	Pearson Correlation	.085	.017	.129	.083	.108	1	.339*
	Sig. (2-tailed)	.589	.915	.411	.598	.489		.026
	N	43	43	43	43	43	43	43
TotalX3	Pearson Correlation	.766**	.752**	.836**	.365*	.361*	.339*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.016	.017	.026	
	N	43	43	43	43	43	43	43

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

5. Variabel Insentif (X4)

		Correlations							
		X4.1	X4.2	X4.3	X4.4	X4.5	X4.6	X4.7	TotalX4
X4.1	Pearson	1	.497**	.237	.307*	.286	.161	.247	.559**
	Correlation								
	Sig. (2-tailed)		.001	.126	.045	.063	.304	.110	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43
X4.2	Pearson	.497**	1	.456**	.058	.547**	.334*	.356*	.705**
	Correlation								
	Sig. (2-tailed)	.001		.002	.713	.000	.028	.019	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43
X4.3	Pearson	.237	.456**	1	.445**	.451**	.217	.336*	.659**
	Correlation								
	Sig. (2-tailed)	.126	.002		.003	.002	.161	.027	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43
X4.4	Pearson	.307*	.058	.445**	1	.256	-.030	.242	.439**
	Correlation								
	Sig. (2-tailed)	.045	.713	.003		.097	.850	.118	.003
	N	43	43	43	43	43	43	43	43
X4.5	Pearson	.286	.547**	.451**	.256	1	.316*	.420**	.705**
	Correlation								
	Sig. (2-tailed)	.063	.000	.002	.097		.039	.005	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43
X4.6	Pearson	.161	.334*	.217	-.030	.316*	1	.727**	.682**
	Correlation								
	Sig. (2-tailed)	.304	.028	.161	.850	.039		.000	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43
X4.7	Pearson	.247	.356*	.336*	.242	.420**	.727**	1	.775**
	Correlation								
	Sig. (2-tailed)	.110	.019	.027	.118	.005	.000		.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43
TotalX4	Pearson	.559**	.705**	.659**	.439**	.705**	.682**	.775**	1
	Correlation								
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.003	.000	.000	.000	
	N	43	43	43	43	43	43	43	43

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lampiran 05. Hasil Uji Reliabilitas

1. Variabel Kinerja Karyawan

Reliability Statistics	
Cronbach's	
Alpha	N of Items
.764	7

2. Variabel Sistem Informasi Akuntansi

Reliability Statistics	
Cronbach's	
Alpha	N of Items
.838	7

3. Variabel Budaya Organisasi

Reliability Statistics	
Cronbach's	
Alpha	N of Items
.766	7

4. Variabel Beban Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's	
Alpha	N of Items
.649	6

5. Variabel Insentif

Reliability Statistics	
Cronbach's	
Alpha	N of Items
.765	7

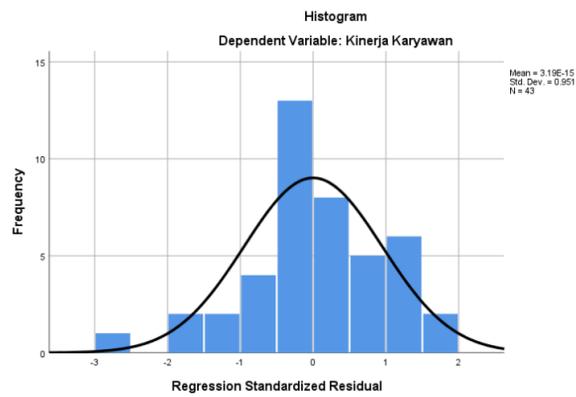
Lampiran 06. Hasil Uji Asumsi Klasik

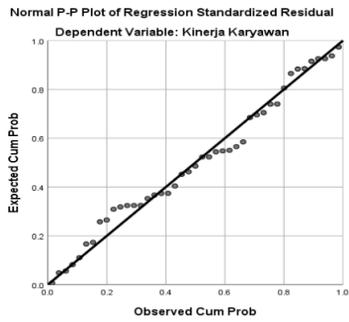
1. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
2.	N	43
	Normal Parameters ^{a,b}	
	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.31322491
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.091
	Positive	.085
	Negative	-.091
	Test Statistic	.091
	Asymp. Sig. (2-tailed)	.200 ^{c,d}

3. a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
4. c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.





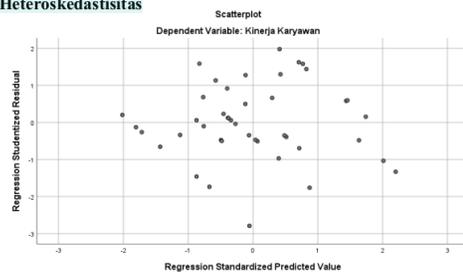
5. Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1	(Constant)	15.611	3.045			5.127	.000		
	Sistem Informasi Akuntansi	.420	.095	.507		4.433	.000	.660	1.515
	Budaya Organisasi	.361	.132	.385		2.734	.009	.435	2.299
	Beban Kerja	-.351	.063	-.543		-5.600	.000	.918	1.089
	Insentif	-.006	.115	-.007		-.054	.957	.451	2.216

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

6. Uji Heteroskedastisitas



Lampiran 07. Hasil Uji Hipotesa

1. Uji Regresi Linear Berganda

Model		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	15.611	3.045		5.127	.000		
	Sistem Informasi Akuntansi	.420	.095	.507	4.433	.000	.660	1.515
	Budaya Organisasi	.361	.132	.385	2.734	.009	.435	2.299
	Beban Kerja	-.351	.063	-.543	-5.600	.000	.918	1.089
	Insentif	-.006	.115	-.007	-.054	.957	.451	2.216

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

2. Uji Parsial (Uji T)

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.611	3.045		5.127	.000
	Sistem Informasi Akuntansi	.420	.095	.507	4.433	.000
	Budaya Organisasi	.361	.132	.385	2.734	.009
	Beban Kerja	-.351	.063	-.543	-5.600	.000
	Insentif	-.006	.115	-.007	-.054	.957

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

3. Uji Simultan (Uji F)

Model		ANOVA ^a				
		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	148.173	4	37.043	19.434	.000 ^b
	Residual	72.432	38	1.906		
	Total	220.605	42			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Insentif, Beban Kerja, Sistem Informasi Akuntansi, Budaya Organisasi

4. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Model Summary ^b	
			Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.820 ^a	.672	.637	1.381

a. Predictors: (Constant), Insentif, Beban Kerja, Sistem Informasi

Akuntansi, Budaya Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Lampiran 08. Surat Permohonan Izin Penelitian

 UNIVERSITAS ISLAM INDRAGIRI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Kampus II UNISI, Jalan H.R. Soebrantas No.10, Tembilahan Hilir, Indragiri Hilir, Riau, Indonesia 28214
0778-23451 | info.unisi | http://www.fe.unisi.ac.id

Tembilahan, 26 Mei 2025

Nomor : 090/UNISI/B/V/2025
Lampiran :-
Perihal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth. Pimpinan BRI Tembilahan
di -
Tempat

وَالسَّلَامُ عَلَيْكُمْ وَرَحْمَةُ اللَّهِ وَبَرَكَاتُهُ

Dengan hormat, kami sampaikan bahwa Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Indragiri (UNISI), dengan nama di bawah ini :

Nama : M. Ariya Islami
Nim : 102211010026
Semester : VIII (Delapan)
Program Studi : Akuntansi (S1)
Lokasi Penelitian : Perbankan di Tembilahan

Bermaksud Mengadakan Penelitian dalamRangka Pengajuan Skripsi Tugas Akhir Dengan Judul "Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Budaya Organisasi, Beban Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Perbankan Tembilahan" Untuk itu kami mohon kiranya Bapak/Ibu berkenan memberikan izin penelitian dan permintaan data yang diperlukan kepada mahasiswa tersebut.

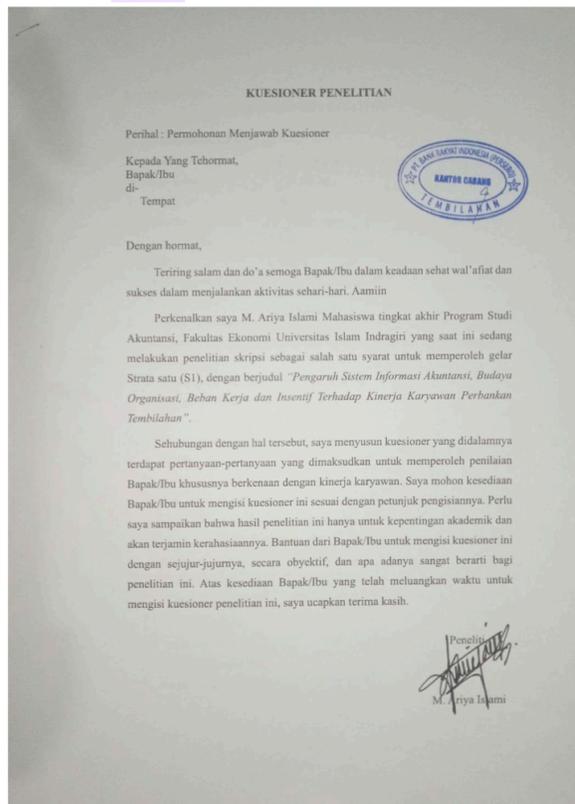
Demikian kami sampaikan, atas perkenan Bapak/Ibu dan kerjasama yang baik diucapkan terima kasih.

وَالسَّلَامُ عَلَيْكُمْ وَرَحْمَةُ اللَّهِ وَبَرَكَاتُهُ

DEKAN

Dr. Ahmad Rifa'i, S.E., M.Si
NIPY. 1585 00 188

Lampiran 09. Cap dari Bank sebagai Tanda Bukti telah Melakukan Penelitian



KUESIONER PENELITIAN



Perihal : Permohonan Menjawab Kuesioner

Kepada Yang terhormat,
Bapak/Ibu
di-
Tempat

Dengan hormat,

Teriring salam dan do'a semoga Bapak/Ibu dalam keadaan sehat wal'afiat dan sukses dalam menjalankan aktivitas sehari-hari. Aamiin

Perkenalkan saya M. Ariya Islami Mahasiswa tingkat akhir Program Studi Akuntansi, Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indragiri yang saat ini sedang melakukan penelitian skripsi sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Strata satu (S1), dengan berjudul "*Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Budaya Organisasi, Beban Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Perbankan Tembilahan*".

Sehubungan dengan hal tersebut, saya menyusun kuesioner yang didalamnya terdapat pertanyaan-pertanyaan yang dimaksudkan untuk memperoleh penilaian Bapak/Ibu khususnya berkenaan dengan kinerja karyawan. Saya mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner ini sesuai dengan petunjuk pengisiannya. Perlu saya sampaikan bahwa hasil penelitian ini hanya untuk kepentingan akademik dan akan terjamin kerahasiaannya. Bantuan dari Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner ini dengan sejujur-jujurnya, secara obyektif, dan apa adanya sangat berarti bagi penelitian ini. Atas kesediaan Bapak/Ibu yang telah meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner penelitian ini, saya ucapkan terima kasih.

Pengisi

M. Ariya Islami

KUESIONER PENELITIAN

Perihal : Permohonan Menjawab Kuesioner

Kepada Yang Terhormat,
Bapak/Ibu
di-
Tempat



Dengan hormat,

Teriring salam dan do'a semoga Bapak/Ibu dalam keadaan sehat wal'afiat dan sukses dalam menjalankan aktivitas sehari-hari. Aamiin

Perkenalkan saya M. Ariya Islami Mahasiswa tingkat akhir Program Studi Akuntansi, Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indragiri yang saat ini sedang melakukan penelitian skripsi sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Strata satu (S1), dengan berjudul "*Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Budaya Organisasi, Beban Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Perbankan Tembilahan*".

Sehubungan dengan hal tersebut, saya menyusun kuesioner yang didalamnya terdapat pertanyaan-pertanyaan yang dimaksudkan untuk memperoleh penilaian Bapak/Ibu khususnya berkenaan dengan kinerja karyawan. Saya mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner ini sesuai dengan petunjuk pengisiannya. Perlu saya sampaikan bahwa hasil penelitian ini hanya untuk kepentingan akademik dan akan terjamin kerahasiaannya. Bantuan dari Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner ini dengan sejujur-jujurnya, secara obyektif, dan apa adanya sangat berarti bagi penelitian ini. Atas kesediaan Bapak/Ibu yang telah meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner penelitian ini, saya ucapkan terima kasih.

Peneliti

M. Ariya Islami

KUESIONER PENELITIAN

Perihal : Permohonan Menjawab Kuesioner

Kepada Yang terhormat,
Bapak/Ibu
di-
Tempat



Dengan hormat,

Teriring salam dan do'a semoga Bapak/Ibu dalam keadaan sehat wal'afiat dan sukses dalam menjalankan aktivitas sehari-hari. Aamiin

Perkenalkan saya M. Ariya Islami Mahasiswa tingkat akhir Program Studi Akuntansi, Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indragiri yang saat ini sedang melakukan penelitian skripsi sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Strata satu (S1), dengan berjudul "*Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Budaya Organisasi, Beban Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Perbankan Tembilahan*".

Selubungan dengan hal tersebut, saya menyusun kuesioner yang didalamnya terdapat pertanyaan-pertanyaan yang dimaksudkan untuk memperoleh penilaian Bapak/Ibu khususnya berkenaan dengan kinerja karyawan. Saya mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner ini sesuai dengan petunjuk pengisiannya. Perlu saya sampaikan bahwa hasil penelitian ini hanya untuk kepentingan akademik dan akan terjamin kerahasiaannya. Bantuan dari Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner ini dengan sejujur-jujurnya, secara obyektif, dan apa adanya sangat berarti bagi penelitian ini. Atas kesediaan Bapak/Ibu yang telah meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner penelitian ini, saya ucapkan terima kasih.


M. Ariya Islami

SURAT KETERANGAN SELESAI PENELITIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Syafarinas Bamalinta
Jabatan : Pimpinan Bank Panin KCP Tembilahan

Dengan ini menerangkan bahwa mahasiswa berikut:

Nama : M. Ariya Islami
NIM : 102211010026
Jurusan : Akuntansi
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Universitas : Universitas Islam Indragiri

Telah selesai melakukan penelitian skripsi yang berjudul "**Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Budaya Organisasi, Beban Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Perbankan Tembilahan**".

Penelitian ini telah dilaksanakan di Bank Panin KCP Tembilahan, dengan baik dan sesuai ketentuan yang berlaku.

Demikianlah surat ini dibuat dan diberikan kepada yang bersangkutan untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Tembilahan, 23 Mei 2025

Mengetahui,

Syafarinas Bamalinta
Pimpinan Bank Panin KCP Tembilahan

Lampiran 10. Dokumentasi



5. SKRIPSI BISMILLAH SELESAI.pdf

ORIGINALITY REPORT

46%
SIMILARITY INDEX

41%
INTERNET SOURCES

31%
PUBLICATIONS

25%
STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	digilib.uinkhas.ac.id Internet Source	4%
2	ejournal.unisi.ac.id Internet Source	4%
3	Submitted to Universitas Muria Kudus Student Paper	2%
4	repository.umsu.ac.id Internet Source	2%
5	repository.usni.ac.id Internet Source	2%
6	ojs.unud.ac.id Internet Source	2%
7	etheses.uin-malang.ac.id Internet Source	1%
8	eprints.iain-surakarta.ac.id Internet Source	1%
9	putrispm.blogspot.com Internet Source	1%
10	Submitted to Universitas Islam Syekh-Yusuf Tangerang Student Paper	1%
11	eprints.walisongo.ac.id Internet Source	1%
12	Submitted to Universitas Nasional Student Paper	1%
13	repository.uin-suska.ac.id Internet Source	1%
14	www.researchgate.net Internet Source	1%
15	Submitted to Universitas Respati Indonesia Student Paper	1%

16	docplayer.info Internet Source	1 %
17	sinta.unud.ac.id Internet Source	1 %
18	ojs.selodangmayang.com Internet Source	1 %
19	Submitted to stie-pembangunan Student Paper	1 %
20	eskripsi.usm.ac.id Internet Source	1 %
21	Submitted to Universitas Putera Batam Student Paper	1 %
22	repositori.usu.ac.id Internet Source	1 %
23	Carina Steffany, Hikmah Hikmah. "Pengaruh Beban Kerja, Motivasi Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT Anugerah Sentosa Abadis", eCo-Buss, 2023 Publication	1 %
24	Submitted to Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur Student Paper	1 %
25	Kadek Krisyanti Monita, I Ketut Yudana Adi. "PENGARUH EFEKTIVITAS SISTEM INFORMASI AKUNTANSI, BUDAYA KERJA, DAN INSENTIF, TERHADAP KINERJA KARYAWAN LPD DI KECAMATAN PENEHEL", Journal Research of Accounting, 2022 Publication	1 %
26	Ade Saputra, Rini Wijayaningsih. "Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Tenaga Non Medis Di R. S. Satria Medika", Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Manajemen, 2022 Publication	1 %
27	Submitted to Universiti Teknologi Petronas Student Paper	<1 %
28	repositori.untidar.ac.id Internet Source	<1 %

29	repository.uniba.ac.id Internet Source	<1 %
30	eprints.ahmaddahlan.ac.id Internet Source	<1 %
31	Veronika Nugraheni Sri Lestari. "PENTINGNYA MOTIVASI DALAM UPAYA MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KARYAWAN", INA-Rxiv, 2017 Publication	<1 %
32	openjournal.unpam.ac.id Internet Source	<1 %
33	repository.uinjkt.ac.id Internet Source	<1 %
34	lib.ibs.ac.id Internet Source	<1 %
35	eprints.upnyk.ac.id Internet Source	<1 %
36	jurnal.stie-aas.ac.id Internet Source	<1 %
37	Submitted to Universitas Sains Alquran Student Paper	<1 %
38	eprints.unpak.ac.id Internet Source	<1 %
39	Raina Nabila Yuriska, Roni Kambara, Enis Khaerunnisa. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Kinerja Karyawan Dengan Pemberian Insentif Sebagai Variabel Moderating Pada PT. Kitchen Manufacturing", RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business, 2025 Publication	<1 %
40	conference.binadarma.ac.id Internet Source	<1 %
41	Budi Putra, Lucky O.H. Dotulong, Merinda H.Ch. Pandowo. "Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Uphus Khamang Indonesia", Jurnal EMBA :	<1 %

Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, 2023

Publication

42	repository.pelitabangsa.ac.id:8080 Internet Source	<1 %
43	repository.president.ac.id Internet Source	<1 %
44	Submitted to Sogang University Student Paper	<1 %
45	pascasarjanafe.untan.ac.id Internet Source	<1 %
46	repositori.uin-alauddin.ac.id Internet Source	<1 %
47	repository.nobel.ac.id Internet Source	<1 %
48	e-repository.perpus.iainsalatiga.ac.id Internet Source	<1 %
49	Submitted to Jayabaya University Student Paper	<1 %
50	Submitted to Bellevue Public School Student Paper	<1 %
51	Nur Sabriani Kaaba, Nilawaty Yusuf, Mulyani Mahmud. "Pengaruh Pengendalian Internal dan Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Pegawai pada Inspektorat Daerah Kota Gorontalo", Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah, 2025 Publication	<1 %
52	Agus Setiawan, Meivelin Roselyn Hasan. "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Minat Mahasiswa Untuk Berwirausaha Setelah Lulus Dari Jurusan Akuntansi", Jurnal Akuntansi, Manajemen, dan Perencanaan Kebijakan, 2024 Publication	<1 %
53	pdffox.com Internet Source	<1 %

54	RITA RIA SONNATA, Rini Yuli Prihatin. "TINJAUAN SISTEM PENGENDALIAN INTERN TERHADAP PENERIMAAN DAN PENGELUARAN KAS", INA-Rxiv, 2019 Publication	<1 %
55	Submitted to Sriwijaya University Student Paper	<1 %
56	press.uhnsugriwa.ac.id Internet Source	<1 %
57	repository.uniks.ac.id Internet Source	<1 %
58	repository.unsri.ac.id Internet Source	<1 %
59	Amila Syaliha. "Tugas Proposal Penelitian Akuntansi Keperilakuan Amila Syaliha (18.121.031) A1 Universitas Yapis Papua", Open Science Framework, 2021 Publication	<1 %
60	Bagas Ardi Pradana, Ety Dwi Susanti. "Pengaruh Beban Kerja, Insentif dan Jam Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kumon Puskopad", Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah, 2023 Publication	<1 %
61	Dewirahmadanirwati Dewirahmadanirwati, Sri Rezeki Manalu. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Provinsi Sumatera Barat", ARZUSIN, 2025 Publication	<1 %
62	Fila Anjaksana, Muhammad Syarif Hidayatullah Elmas, Umi Rahma Dhany. "Pengaruh Pengaruh Etos Kerja, Locus Of Control Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Komisi Pemilihan Umum Kota Probolinggo", JUMAD : Journal Management, Accounting, & Digital Business, 2025 Publication	<1 %

63 repository.unifa.ac.id <1 %
Internet Source

64 Andini Dwi Saputri, Susi Handayani, Muhammad Kurniawan DP. "Pengaruh Disiplin Kerja dan Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan PT Putra Karisma Palembang", Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM, 2021 <1 %
Publication

65 I Gusti Ayu Windasari, Anak Agung Ketut Sri Asih. "PENGARUH INSENTIF FINANSIAL, INSENTIF NON FINANSIAL DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BALI BARAMUNDI, BENOA", Journal Research of Management, 2020 <1 %
Publication

66 repository.ar-raniry.ac.id <1 %
Internet Source

67 repository.stiewidyagamalumajang.ac.id <1 %
Internet Source

68 Hesti Nofiana Hestiana, Erna Puspita, Andy Kurniawan. "Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Pengendalian Internal, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BTN Cabang Kota Kediri", JAE (JURNAL AKUNTANSI DAN EKONOMI), 2023 <1 %
Publication

69 Andini Febriyanti, Emron Edison. "Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Grand Cemara Hotel Jakarta", Manajemen dan Pariwisata, 2024 <1 %
Publication

70 Esti Saraswati, Lusi Yuliarti, Giovanny Bangun Kristianto. "Pengembangan UMKM: Sinergi Sistem Informasi Akuntansi, Keandalan Laporan Keuangan, dan E-Commerce", Efektor, 2024 <1 %
Publication

71 Fitriani. "PENGARUH PENGETAHUAN INVESTASI, MANFAAT INVESTASI, MOTIVASI <1 %

INVESTASI DAN MODAL MINIMAL INVESTASI
TERHADAP MINAT INVESTASI DI PASAR
MODAL (Studi pada Mahasiswa Fakultas
Ekonomi dan Bisnis Universitas Yapis Papua)",
Open Science Framework, 2021

Publication

72 Submitted to Universitas Wiraraja <1 %
Student Paper

73 Submitted to Academic Library Consortium <1 %
Student Paper

74 Edelweis Edelweis, Pitriyani Pitriyani, Yona
Melia. "Pengaruh Employee Engagement,
Work Life Balance dan Motivasi Kerja
Terhadap Kinerja Karyawan Ritel di
Rantauprapat", Jurnal Minfo Polgan, 2025
Publication

75 Tenri Ulfa, Ramlawati Ramlawati, Imaduddin
Imaduddin. "Pengaruh Konflik Interpersonal,
Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap
Stres Kerja Pada PT. BPR Alinma Kota
Makassar", RIGGS: Journal of Artificial
Intelligence and Digital Business, 2025
Publication

76 Ni Kadek Bagiani, Komang Krishna Yogantara,
Gde Herry Sugiarto Asana. "Pengaruh Sistem
Informasi Akuntansi, Insentif, dan Motivasi
Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT
Kimia Farma Apotek Unit Bisnis Denpasar",
Widya Akuntansi dan Keuangan, 2024
Publication

77 Goodwill Desember 2013. "Goodwill Vo. 4 No.
2 Desember 2013", JURNAL RISET AKUNTANSI
DAN AUDITING "GOODWILL", 2014
Publication

78 Ni Nyoman Ayu Sariningsih, Sang Ayu Putu
Arie Indraswarawati. "Pengaruh Sistem
Informasi Akuntansi, Program Pelatihan,
Dukungan Manajemen Puncak Dan Insentif
Terhadap Kinerja Karyawan", Hita Akuntansi
dan Keuangan, 2022
Publication

79	repo.iainbatusangkar.ac.id Internet Source	<1 %
80	repository.ub.ac.id Internet Source	<1 %
81	repository.usd.ac.id Internet Source	<1 %
82	Agnes Sinta Harini, Asep Kurniawan, Indah Umiyati. "THE INFLUENCE OF ACCOUNTING INFORMATION SYSTEM IMPLEMENTATION AND INTERNAL CONTROL EFFECTIVENESS ON THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES (CASE STUDY ON MICRO, SMALL, MEDIUM ENTERPRISES SUBANG REGENCY)", JASS (Journal of Accounting for Sustainable Society), 2019 Publication	<1 %
83	Ummi Sangidah, Prayekti Prayekti, Epsilandri Septyarini. "Pengaruh Pelatihan Kerja, Kepemimpinan Transformasional dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan", Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah, 2021 Publication	<1 %
84	Submitted to Universitas Islam Indonesia Student Paper	<1 %
85	Gulnoria, Revy Amyneva. "Pengaruh Akuntabilitas Islam dan Transparansi Terhadap Tingkat Kepercayaan Muzakki Dengan Good Zakat Governance Sebagai Variabel Intervening pada Badan Amil Zakat Nasional Provinsi Jawa Tengah", Universitas Islam Sultan Agung (Indonesia), 2024 Publication	<1 %
86	Margareta Ni Kadek Swahyuni, K. Fridagustina Adnantara. "PENGARUH SISTEM INFORMASI AKUNTANSI, PEGENDALIAN INTERNAL DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BPR ADIARTHA UDIANA", Journal Research of Accounting (JARAC), 2020 Publication	<1 %

87 Maulidia Fathinul Isy Karimah, Suwandi Suwandi. "Pengaruh Penerapan Teknologi Informasi dan Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Perusahaan", *Journal of Culture Accounting and Auditing*, 2025
Publication

<1 %

88 Submitted to Universitas Mulawarman
Student Paper

<1 %

89 Natalia Paranoan, Christina Jeane Tandirerung, Anthon Paranoan. "PENGARUH PEMANFAATAN TEKNOLOGI INFORMASI DAN KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP EFEKTIVITAS SISTEM INFORMASI AKUNTANSI", *Jurnal Akun Nabelo: Jurnal Akuntansi Netral, Akuntabel, Objektif*, 2019
Publication

<1 %

90 Arif Arif, Tri Fira Yuriza. "Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Skpd Di Kota Makassar", *PARADOKS : Jurnal Ilmu Ekonomi*, 2021
Publication

<1 %

91 Sabalius Uhai, Eka Siskawati, Andi Makkulawu Panyiwu Kessi, Eva Yuniarti Utami, Liswandi Liswandi. "Dampak lingkungan kerja, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan saat bekerja dari rumah", *Journal of Management and Digital Business*, 2024
Publication

<1 %

92 Syaefudin, Heri. "Model Rekrutmen Guru Berbasis Praktik Pengamalan Ibadah (PPI) di MTs Negeri 2 Cilacap.", *Universitas Islam Negeri Saifuddin Zuhri (Indonesia)*
Publication

<1 %

93 Umar, Mohamad Saepudin. "Pengaruh Job Insecurity, Beban Kerja Dan Stres Terhadap Kinerja SDM", *Universitas Islam Sultan Agung (Indonesia)*, 2023
Publication

<1 %

94 digilibadmin.unismuh.ac.id
Internet Source

<1 %

95 repository.uinsaizu.ac.id <1 %
Internet Source

96 repository.uinsu.ac.id <1 %
Internet Source

97 Ahmad Hidayat, Bambang Sugiharto, Mohamad Ibnu Ramadhan. "Pengaruh Implementasi Kebijakan, Gaya Kepemimpinan dan Profesionalisme terhadap Kinerja Guru pada Sekolah Swasta Muhammadiyah di Kota Administrasi Jakarta Pusat", Reformasi Administrasi, 2025 <1 %
Publication

98 Fitra Hidayat, Susi Hendriani, Kamaliah Kamaliah. "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Semangat Kerja Pada Riau Fiber Head Office PT Riau Andalan Pulp And Paper", Bahtera Inovasi, 2024 <1 %
Publication

99 Friska Septriyanda Patrini, Fajar Gustiawaty Dewi, Dewi Sukmasari. "PENGARUH PENGENDALIAN INTERNAL, SISTEM INFORMASI AKUNTANSI, MOTIVASI KERJA DAN KAPASITAS SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA KARYAWAN", Jurnal Akuntansi dan Keuangan, 2021 <1 %
Publication

100 Esti Saraswati. "PENGARUH SISTEM INFORMASI AKUNTANSI DAN PENGENDALIAN INTERNAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA MANDIRI TUNAS FINANCE PURWOKERTO", JAZ:Jurnal Akuntansi Unihaz, 2021 <1 %
Publication

101 Riyanda, Fasa Yogi. "Peningkatan Employee Performance Melalui Knowledge Donating, Work Experience dan Workplace Spirituality Dengan Innovation Behaviour Sebagai Variabel Mediasi (Studi pada Karyawan Nasmoco Jateng & Diy)", Universitas Islam Sultan Agung (Indonesia), 2023 <1 %

102	Submitted to Udayana University Student Paper	<1 %
103	Anggit Priyo Wicaksono, Alfato Yusnar Kharismasyah. "Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nasmoco Purwokerto", Master: Jurnal Manajemen dan Bisnis Terapan, 2021 Publication	<1 %
104	Nanda Fabriansyah, Henny Armaniah. "PENGARUH PERAN GANDA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT KHARISMA REKSA PRATAMA", Jurnal Ekonomi dan Manajemen, 2023 Publication	<1 %
105	repository.upstegal.ac.id Internet Source	<1 %
106	Andi Yusuf Andi, Yoga Adiyanto Adiyanto, Syamsudin Syamsudin, Ahmad Firdaus, Dhany Isnaeni Darmawan. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT Gemilang Prasada Abadi", Jurnal Akuntansi Manajemen (JAKMEN), 2024 Publication	<1 %
107	Dewirahmadanirwati Dewirahmadanirwati, Jurminarti Sababalat. "Analisis Peran Kompetensi, Komitmen Organisasi, dan Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan PDAM Kota Padang", ARZUSIN, 2025 Publication	<1 %
108	repositori.stiamak.ac.id Internet Source	<1 %
109	www.scribd.com Internet Source	<1 %
110	Ayu Evida Restianah. "PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, BEBAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA	<1 %

KARYAWAN PADA BAGIAN PENGEMASAN
(PENGANTONGAN) SEMEN DI PT. SWABINA
GATRA GRESIK", MANAJERIAL, 2019

Publication

111 Desi Fidiawati Fidiawati, Nur Laely, Meme Rukmini. "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Jatim Cabang Syariah Kediri", Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING), 2024

Publication

112 I Komang Alit Putra Sanjaya, Dika Pranadwipa Koeswiyono, Luh Eka Susanti. "Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan", Jurnal Ilmiah Pariwisata dan Bisnis, 2023

Publication

113 Yana Selpida Sinuraya, Elperida Sinurat, Mislan Sihite. "Pengaruh Employee Engagement, Kepuasan Kerja Dan Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian CP Pasar Merah Medan", RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business, 2025

Publication

114 ejournal.unhi.ac.id

Internet Source

115 eprints.unmas.ac.id

Internet Source

116 Agnes Nati, Tarsisius Timuneno, Rolland Epafra Fanggidae. "PENGARUH INSENTIF TERHADAP KINERJA PENGEMUDI GRAB BIKE DI KOTA KUPANG", Jurnal Ekobis : Ekonomi Bisnis & Manajemen, 2021

Publication

117 Karlina Karlina, Mauli Siagian. "Pengaruh Motivasi Kerja, Pengawasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Nexus Engineering Indonesia", eCo-Buss, 2024

Publication

118 Ni Made Sulistiani, Kadek Dewi Padnyawati. "PENGARUH EFEKTIVITAS PENGGUNAAN, LOCUS OF CONTROL DAN KUALITAS SISTEM INFORMASI AKUNTANSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN", Hita Akuntansi dan Keuangan, 2021
Publication

<1 %

119 Nila Dianingsih, Akhmad Taqiyuddin. "Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Setyo Joyo Perkasa Jombang", Business and Economic Publication, 2024
Publication

<1 %

120 Susilowati, Rina. "Manfaat, Kepercayaan dan Kemudahan Pengguna Terhadap Minat Nasabah Menggunakan Mobile Banking di Bank Mega Syariah Cabang Citraland Semarang", Universitas Islam Sultan Agung (Indonesia), 2023
Publication

<1 %

121 Submitted to Universitas Negeri Jakarta
Student Paper

<1 %

122 repo.darmajaya.ac.id
Internet Source

<1 %

123 Aqillah Nabila Zulfa, Lukman Lukman, Irma Andrianti. "Analisis Pengaruh Beban Kerja dan Shift Kerja Terhadap Stres Kerja Karyawan Operator pada PT. XYZ", Jurnal Teknik Industri Terintegrasi, 2025
Publication

<1 %

124 Dewi Zulvia, Riva Sababalat. "Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi dan Sistem Pengendalian Internal terhadap Kinerja Karyawan pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Sumatera Barat", ARZUSIN, 2025
Publication

<1 %

125 Eka Syofiana, Suwarno Suwarno, Anwar Haryono. "Pengaruh Financial Distress, Auditor Switching dan Audit Fee terhadap Audit Delay pada Perusahaan Manufaktur

<1 %

yang Terdaftar di Indeks Saham Syariah Indonesia", *JIATAX (Journal of Islamic Accounting and Tax)*, 2018

Publication

126 Galardia Orva Mulya, Aji Tuhagana, Dwi Epty Handayani. "Pengaruh Kompetensi Karyawan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. M", *Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 2023

<1 %

Publication

127 Melianus Yahya Pomsaru, Andri Irawan, Duta Mustajab, Muh Yamin Noch, Sjamsiar Husen. "Pengaruh Kompetensi, Kepuasan Kerja dan Komitmen terhadap Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Papua", *The Journal of Business and Management Research*, 2025

<1 %

Publication

128 Nurdiana, Editya. "Antesenden Empathy Ethical Interaction Menuju Peningkatan Organizational Performance", *Universitas Islam Sultan Agung (Indonesia)*, 2023

<1 %

Publication

129 Pangestu, Novitasari Puji. "Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia Dengan Dukungan Sosial Sebagai Variabel Moderating (Studi Pada Anggota Kepolisian di Polrestabes Kota Semarang)", *Universitas Islam Sultan Agung (Indonesia)*, 2023

<1 %

Publication

130 Rohman Wilian, Fitri Chairunnisa. "ANALISIS PENGARUH LEADERSHIP DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP JOB SATISFACTION DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI", *Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan*, 2019

<1 %

Publication

131 Soegihartono Soegihartono. "PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, PENEMPATAN KERJA, TINGKAT PENDIDIKAN, TEKNOLOGI INFORMASI DAN FASILITAS KERJA TERHADAP

<1 %

KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus pada Kantor Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Jawa Tengah)", Solusi, 2019

Publication

132 Submitted to Universitas Mahasaraswati Denpasar <1 %
Student Paper

133 Submitted to Universitas Muhammadiyah Buton <1 %
Student Paper

134 Budi Santoso, Karuniawati Hasanah. "PENGARUH BUDAYA ORAGANISASI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada PT. SNS Cabang Madiun)", Capital: Jurnal Ekonomi dan Manajemen, 2018 <1 %
Publication

135 Ermawati. "Determinan Fraudulent Financial Reporting Dengan Menggunakan Fraud Pentagon Theory dan Sustainability Report Pada Perusahaan Indeks Kompas 100 (Bursa Efek Indonesia 2018 -2022)", Universitas Islam Sultan Agung (Indonesia), 2024 <1 %
Publication

136 Hariyadi, A. Setia. "Pengaruh komunikasi kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di lembaga penyiaran publik radio Republik Indonesia Purwokerto", Universitas Islam Negeri Saifuddin Zuhri (Indonesia), 2024 <1 %
Publication

137 Hulu, Amoni. "The Role of Transformational Leadership to Human Resources Performance with Organizational Citizenship Behavior (OCB)", Universitas Islam Sultan Agung (Indonesia), 2024 <1 %
Publication

138 Reynaldy Prasetyo, Fathorrahman Fathorrahman, Theresia Pradiani. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, dan Beban Kerja Terhadap <1 %

Kinerja Karyawan PT. United Tractors Tbk Site
Tabang Kabupaten Kutai Kartanegara", Al
Qalam: Jurnal Ilmiah Keagamaan dan
Kemasyarakatan, 2025

Publication

139 Arista, Syakir Al Khusna. "Hubungan QWL (Quality Work-Life) Terhadap Feeling of Contribution to Productivity Dengan Islamic Business Ethics Sbagai Variabel Moderasi Pada Karyawan di Pt. Ukhuwah Khasanah Berkah (Ayam Geprek Sa' I) Regional Pekalongan", Universitas Islam Sultan Agung (Indonesia), 2024

Publication

140 Evi Sundari, Nedi Hendri, Angga Kurniawan. "Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Insentif Karyawan Sebagai Variabel Moderasi", Expensive: Jurnal Akuntansi dan Keuangan, 2023

Publication

141 Fathonah Eka Susanti, Nining Widiyanti, Estetika Pertiwi Zebua. "Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bpjs Ketenagakerjaan D.I.Yogyakarta", Jurnal Minfo Polgan, 2024

Publication

142 Febriari Ni Putu Pande, Ayu Putu Cita. "PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, EFEKTIVITAS PENGGUNAAN SISTEM INFORMASI AKUNTANSI DAN KENYAMANAN FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA LEMBAGA PERKREDITAN DESA SE "KECAMATAN SUKAWATI", Hita Akuntansi dan Keuangan, 2022

Publication

143 Henryanto Abaharis, Afifah Meida Dasril. "Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Konflik Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan di Perumda Air Minum Tirta Anai

Unit Batang Anai Kabupaten Padang
Pariaman", ARZUSIN, 2025

Publication

144 Mustajab, Dodi. "Pengaruh person-organization fit, etos kerja Islami dan kepemimpinan Islami terhadap kinerja karyawan dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) sebagai variabel mediasi (studi pada PT. Bank Muamalat di Purwokerto)", Universitas Islam Negeri Saifuddin Zuhri (Indonesia), 2024

Publication

145 Nurul Latifah, Arisyahidin Arisyahidin. "Sistem Informasi Akuntansi Dan Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan (Study Kasus Pada Pt. Bintang Kadiri)", Otonomi, 2022

Publication

146 Puspita, Ersintha Sapta. "Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Implementasi Program Sekolah Adiwiyata di Man 1 Cilacap", Universitas Islam Negeri Saifuddin Zuhri (Indonesia)

Publication

147 Sugino, Sugino. "Engaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Puskesmas Randulawang Blora)", Universitas Islam Sultan Agung (Indonesia), 2024

Publication

148 Sulastri Sulastri, Onsardi Onsardi. "Pengaruh Stres Kerja, dan Beban Kerja, terhadap Kinerja Karyawan", Journal of Management and Bussines (JOMB), 2020

Publication

149 repository.radenintan.ac.id

Internet Source

Exclude quotes Off

Exclude matches Off

Exclude bibliography Off