

SKRIPSI

**PENGARUH SISTEM INFORMASI AKUNTANSI, DISIPLIN
KERJA DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT SINERGI GULA NUSANTARA UNIT
PG. DJOMBANG BARU**



Oleh

GIVANI WIDYA PURWANTI

NIM : 200502110052

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK
IBRAHIM MALANG**

2024

LEMBAR PENGESAHAN SEMINAR PROPOSAL SKRIPSI

Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Disiplin Kerja, dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PG Djombang Baru).

Oleh

GIVANI WIDYA PURWANTI

NIM : 200502110052

Telah diseminarkan 24 November 2023

Susunan Dewan Penguji:

1 Penguji I

Zuraidah, M.S.A

NIP. 197612102009122001

2 Penguji II

Sri Andriani, M.Si

NIP. 197503132009122001

3 Penguji III

Yuliati, M.S.A

NIP. 19730703201802012184

Tanda Tangan



Disahkan Oleh:

Ketua Program Studi,



Yuniarti Hidayah Suyoso Putra, SE., M.Bus., Ak. CA., Ph.D

NIP. 197606172008012020

LEMBAR PERSETUJUAN

Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Disiplin Kerja, dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PG Djombang Baru).

SKRIPSI

Oleh

GIVANI WIDYA PURWANTI

NIM : 200502110052

Telah Disetujui Pada Tanggal 15 Maret 2024

Dosen Pembimbing,



Yulianti, M.S.A

NIP. 197307032023212005

LEMBAR PENGESAHAN

Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Disiplin Kerja dan Insentif
terhadap Kinerja Karyawan di PG Djombang Baru

SKRIPSI

Oleh
GIVANI WIDYA PURWANTI
NIM : 200502110052

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji
Dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Akuntansi (S.Akun.)
Pada 22 Maret 2024

Susunan Dewan Penguji:

- 1 Ketua Penguji
Ditya Permatasari, M.S.A., Ak
NIP. 198709202023212048
- 2 Anggota Penguji
Fajar Nurdin, M.Ak
NIP. 198310052019031006
- 3 Sekretaris Penguji
Yuliati, M.S.A
NIP. 197307032023212005

Tanda Tangan



Disahkan Oleh:

Ketua Program Studi,



Yuniarti Hidayah Suyoso Putra, SE., M.Bus., Ak. CA., Ph.D
NIP. 197606172008012020

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Givani Widya Purwanti

NIM : 200502110052

Fakultas/Jurusan : Ekonomi/Akuntansi

Menyatakan bahwa “Skripsi” yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang dengan Judul:

“Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Disiplin Kerja, dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan (Pada PT Sinergi Gula Nusantara Unit PG Djombang Baru)” adalah hasil karya saya sendiri, bukan **“duplikasi”** dari pihak lain.

Selanjutnya apabila dikemudian hari ada “klaim” dari pihak lain, bukan tanggung jawab Dosen Pembimbing dan atau pihak Fakultas Ekonomi, tetapi menjadi tanggung jawab saya sendiri.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa paksaan dari pihak manapun agar dapat dipergunakan dengan semestinya.

Malang, 14 Maret 2024

Hormat saya,



Givani Widya Purwanti

KATA PENGANTAR

Puji syukur Alhamdulillah atas kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat, hidayah, dan karunia-Nya peneliti dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Disiplin Kerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Sinergi Gula Nusantara Unit PG. Djombang Baru”**.

Keberhasilan penyusunan skripsi ini tentunya tidak terlepas dari bantuan dan dukungan dari berbagai pihak sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir dengan baik. Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. M. Zainuddin, MA. selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Bapak Dr. Misbahul Munir, Lc., M.El., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Ibu Yuniarti Hidayah Suyoso Putra, SE., M.Bus., Ak., CA., M.Res., Ph.D selaku Ketua Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Ibu Yuliati MSA selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah bersedia memberikan waktu, saran, dan nasihat yang bermanfaat selama proses penyelesaian skripsi.
5. Bapak Ibu Dosen Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
6. Ungkapan terima kasih penulis haturkan dengan rendah hati dan rasa hormat kepada kedua orang tua penulis dan keluarga yang tercinta yang telah memberikan do'a dan dukungan secara moril dan spritual.
7. Teman-teman seperjuangan Akuntansi 2020 yang telah memberikan semangat dan dukungan dalam menyelesaikan tugas akhir skripsi ini.
8. Teman-teman kamar 18 Ponpes Sabilurrosyad yang telah menjadi tempat berkeluh kesah dan memberikan semangat baru.
9. Dan seluruh pihak yang terlibat baik secara langsung maupun tidak langsung yang tidak bisa disebutkan satu persatu.

Penulis menyadari masih begitu banyak kekurangan dalam penulisan skripsi ini. Oleh karena itu, peneliti sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun untuk peneliti selanjutnya. Besar harapan penulis semoga skripsi ini bermanfaat dalam pengembangan ilmu pengetahuan.

Malang, 14 Maret 2024

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN.....	iv
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL.....	vii
DAFTAR GAMBAR.....	viii
DAFTAR LAMPIRAN.....	ix
ABSTRAK.....	x
ABSTRAK.....	xi
ABSTRAK.....	xii
خلاصة.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	17
1.1 Latar Belakang.....	17
1.2 Rumusan Masalah	20
1.3 Tujuan Penelitian.....	21
1.4 Manfaat Penelitian.....	21
BAB II KAJIAN PUSTAKA	23
2.1 Hasil-Hasil Penelitian Terdahulu.....	23
2.2 Kajian Teoritis	40
2.2.1. Teori Kontijensi	40
2.2.4 Insentif.....	42
2.2.5 Kinerja Karyawan.....	43
2.2.7 Integritas Sistem Informasi Akuntansi dalam Al-Qur'an	43
2.3 Kerangka Konseptual	46
2.4 Hipotesis Penelitian.....	47
2.4.1 Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Karyawan	47
2.4.2 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan	48
2.4.3 Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Karyawan.....	48

2.4.4 Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Disiplin Kerja, dan Insentif Secara Simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PG. Djombang Baru.....	49
BAB III METODE PENELITIAN.....	50
3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian.....	50
<u>3.2 Lokasi Penelitian</u>	50
3.3 Populasi dan Sampel	50
3.5 Data dan Jenis Data	52
3.6 Teknik Pengumpulan Data.....	52
3.8 Uji Kualitas Data	55
3.8.1 Uji Validitas	55
3.9 Analisis Data.....	55
3.9.1 Analisis Statistik Deskriptif	55
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	57
4.1 Gambaran Umum PT Sinergi Gula Nusantara Unit PG Djombang Baru ...	57
4.4 Analisis Deskriptif Responden	59
4.4.1 Karakteristik Responden.....	59
4.5.1 Uji Validitas dan Reliabilitas	60
4.6.1 Uji Normalitas.....	60
4.6.3 Uji Multikolinearitas.....	62
4.7 Uji Hipotesis.....	62
4.7.1 Uji Parsial (Uji Statistik t)	62
4.7.2 Uji Simultan (F).....	63
4.7.3 Uji Koefisien Determinan (R^2)	63
4.7.4 Uji Regresi Linier Berganda.....	64
4.8 Pembahasan Hasil Penelitian.....	65
4.8.1 Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan ...	65
4.8.2 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan	65
4.8.3 Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Karyawan	66
4.8.3 Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Disiplin Kerja dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan	66

BAB 5.....	68
PENUTUP.....	68
5.1 Kesimpulan.....	68
DAFTAR PUSTAKA.....	70
LAMPIRAN.....	69

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	20
Tabel 2.2 Persamaan dan Perbedaan Penelitian.....	31
Tabel 3.3 Populasi Penelitian.....	47
Tabel 3.4 Definisi Operasional Variabel Peneleitian.....	49
Tabel 4.5 Rekapitulasi Karateristik Responden.....	56
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas.....	57
Tabel 4.7 Hasil Uji Normalitas.....	58
Tabel 4.8 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	58
Tabel 4.9 Hasil Uji Multikolinearitas.....	59
Tabel 4.10 Hasil Uji Statistik t.....	59
Tabel 4.11 Hasil Uji Statisti f.....	60
Tabel 4.12 Hasil Uji Koefisien Determinan.....	60
Tabel 4.13 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda.....	61

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	44
Gambar 4.2 Struktur Organisasi PG Djombang Baru	55

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Pertanyaan Kuisisioner.....	70
Lampiran 2 Biodata Peneliti.....	73
Lampiran 3 Jurnal Bimbingan.....	74
Lampiran 4 Lembar Bebas Plagiasi.....	75

ABSTRAK

Givani Widya Purwanti. 2024, SKRIPSI. Judul “Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Disiplin Kerja, dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan (Pada PT Sinergi Gula Nusantara Unit PG Djombang Baru)”

Pembimbing : Yuliati, M.S.A.

Kata Kunci : Sistem Informasi Akuntansi, Disiplin Kerja, Insentif, Kinerja Karyawan

Pesatnya pertumbuhan dunia industri menjadikan masing-masing perusahaan saling berkompetisi untuk memperlihatkan keunggulannya demi memperoleh keuntungan yang optimal. PG Djombang baru merupakan pabrik gula legendaris yang telah berdiri sejak zaman penjajahan Belanda dan telah dipercaya oleh masyarakat luas. Penelitian ini bermaksud untuk mengkaji bagaimana sistem informasi akuntansi, disiplin kerja, dan insentif mempengaruhi kinerja karyawan Pada PT SInergi Gula Nusantara Unit PG Djombang. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif asosiatif. Populasi penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di bidang akuntansi dan umum yang mengoperasikan sistem informasi akuntansi. Metode pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling*, karena populasi penelitian ini kecil hanya 35 responden, maka sampel terdiri dari seluruh populasi. Metode penelitian yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda diuji menggunakan *Statistikal Package for the Social Sciens* (SPSS) versi 26.

Hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa sistem informasi akuntansi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan insentif tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun secara simultan sistem informasi akuntansi, disiplin kerja, dan insentif semuanya berdampak positif pada kinerja karyawan.

ABSTRACT

Givani Widya Purwanti. 2024, THESIS. Title "The Influence of Accounting Information Systems, Work Discipline and Incentives on Employee Performance (At PT Sinergi Gula Nusantara Unit PG Djombang Baru)"

Supervisor: Yuliati, M.S.A.

Keywords: Accounting Information System, Work Discipline, Incentives, Employee Performance

The rapid growth of the industrial world makes each company compete with each other to show its superiority in order to obtain optimal profits. PG Djombang Baru is a legendary sugar factory that has been established since the Dutch colonial era and has been trusted by the wider community. This research intends to examine how accounting information systems, work discipline and incentives influence employee performance at PT Sinergi Gula Nusantara Unit PG Djombang. This type of research is associative quantitative research. The population of this study are employees who work in the accounting and general fields who operate accounting information systems. The sampling method used purposive sampling, because the research population was small, only 35 respondents, the sample consisted of the entire population. The research method used is multiple linear regression analysis tested using the Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) version 26.

The results of hypothesis testing prove that the accounting information system has a positive and significant effect on employee performance, work discipline has a positive and significant effect on employee performance. Meanwhile, incentives have no influence on employee performance. However, simultaneously accounting information systems, work discipline and incentives all have a positive impact on employee performance.

خلاصة

جيفاني ويديا بوروانتي. 2024، الأطروحة. العنوان "تأثير نظم المعلومات المحاسبية وانضباط العمل والحوافز على أداء الموظفين (في وحدة بي تي سينرجي جولا نوسانتارا بي جي دجومبانج بارو) M.S.A.، المشرف: يولياني الكلمات المفتاحية: نظام المعلومات المحاسبية، انضباط العمل، الحوافز، أداء الموظف

يهدف هذا البحث إلى دراسة كيفية تأثير أنظمة المعلومات المحاسبية وانضباط العمل والحوافز على أداء إن النمو السريع للعالم الصناعي يجعل كل شركة تتنافس مع بعضها البعض لإثبات تفوقها من أجل الحصول على الأرباح المثل. نوسانتارا بي جي دجومبانج بارو هو مصنع سكر أسطوري تم إنشاؤه منذ الحقبة الاستعمارية الهولندية وقد حظي بثقة المجتمع الأوسع. الموظفين في بي تي سينرجي جولا نوسانتارا بي جي دجومبانج بارو. هذا النوع من البحث هو البحث الكمي النقابي. مجتمع هذه الدراسة هم الموظفون الذين يعملون في المجالات المحاسبية والعامّة الذين يعملون في نظم المعلومات المحاسبية. واستخدمت طريقة أخذ العينات العينة الهادفة، لأن مجتمع البحث كان صغيراً، 35 مستجيباً فقط، وتكونت العينة من جميع السكان. طريقة البحث المستخدمة هي تحليل الانحدار الخطي المتعدد الذي تم اختياره باستخدام الحزمة الإحصائية للعلوم الإصدار 26 (SPSS) الاجتماعية.

، أثبتت نتائج اختبار الفرضيات أن نظام المعلومات المحاسبية له تأثير إيجابي وكبير على أداء الموظفين وانضباط العمل له تأثير إيجابي وكبير على أداء الموظفين. وفي الوقت نفسه، ليس للحوافز أي تأثير على أداء الموظفين. ومع ذلك، فإن أنظمة المعلومات المحاسبية وانضباط العمل والحوافز لها في نفس الوقت تأثير إيجابي على أداء الموظف.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era revolusi industri 4.0 sektor industri dituntut agar terus melakukan pengembangan dan inovasi. Pesatnya pertumbuhan industri membuat setiap perusahaan saling bersaing untuk membuktikan keunggulannya demi mendapatkan keuntungan yang optimal. Perusahaan harus mampu mengikuti kemajuan teknologi, bersaing dengan perusahaan lain dan memenuhi permintaan pelanggan. Sumber daya yang maksimal akan memperkuat bisnis dalam menghadapi perubahan dan tantangan. Dibandingkan dengan uang atau mesin, salah satu aspek terpenting dalam bisnis adalah sumber daya manusia, mereka bertanggung jawab atas seluruh operasional perusahaan yang harus dikelola dengan baik, karena berpengaruh terhadap keberhasilan perusahaan (Kader et al., 2018).

Perusahaan harus senantiasa mengevaluasi kinerjanya untuk meningkatkan kinerjanya guna mencapai kepuasan pelanggan dengan menghasilkan produk. Kinerja adalah hasil akhirnya. Secara umum kita mendefinisikan kinerja karyawan sebagai titik akhir yang dilakukan seseorang atau individu dalam bentuk barang atau jasa. Produk akhir yang dicapai harus memenuhi tingkat kualitas dan standar biaya, waktu penyelesaian, tingkat kualitas dan kuantitas yang disepakati (Ainsworth et al., 2007). Menurut Shintia, (2021) kinerja pegawai merupakan suatu proses upaya untuk meningkatkan pegawai agar dapat mencapai hasil atau kinerja terbaik dalam bekerja. Berdasarkan definisi tersebut, pekerjaan pegawai mempunyai peranan yang sangat penting dalam menghasilkan produk dan

menunjang seluruh kegiatan usaha untuk meningkatkan kinerja secara keseluruhan dan menjadikannya lebih baik lagi.

Salah satu dari hasil kemajuan teknologi informasi adalah sistem informasi akuntansi yang dimanfaatkan oleh dunia bisnis untuk meningkatkan produktivitas pekerja. Perusahaan yang memiliki sistem ini dapat melakukan tugasnya dengan lebih baik dan efisien. Beberapa factor yang berdampak terhadap kinerja karyawan antara lain sistem informasi akuntansi. Nisa'yanayiroh et al., (2023) mengutarakan bahwa perusahaan dengan teknologi informasi yang canggih diperlukan untuk menyediakan pelaporan keuangan yang akurat, tepat dan andal sehingga memberikan dampak positif terhadap keberlanjutan. Sistem informasi akuntansi didesain untuk membantu perusahaan menghasilkan data yang relevan, akurat dapat diandalkan. Seiring berkembangnya teknologi sudah seharusnya sistem informasi akuntansi yang diterapkan perusahaan sudah diterapkan secara komputerisasi, namun memerlukan pengimplementasian yang tepat untuk menghindari penentangan terhadap sistem yang sedang dikembangkan, karena perubahan dari sistem manual ke komputer tidak hanya mengimplikasikan perubahan teknologi saja tetapi juga berimplikasi terhadap perilaku dan organisasi.

Disiplin kerja merupakan suatu keharusan bagi seluruh pegawai, karena selain pertimbangan sistem informasi akuntansi juga mempengaruhi produktivitas pekerja. Penting bagi pekerja untuk mengikuti aturan yang berlaku, adanya peraturan berperan penting dalam membimbing dan memedomani karyawan untuk menciptakan budaya yang baik di perusahaan (Nurjaya, 2021). Sikap disiplin yang tinggi menunjukkan bahwa karyawan lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya

sehingga dapat mendorong tercapainya tujuan bisnis. Oleh karena itu, penguatan disiplin kerja terhadap pegawai sangat membantu dalam mencari maksud dan tujuan perusahaan.

Perusahaan memberikan insentif kepada karyawannya sebagai penghargaan atas kinerja terbaik mereka. Memberikan insentif kepada karyawan adalah salah satu pendekatan untuk meningkatkan output dan efisiensi perusahaan. Hal ini akan meningkatkan keinginan mereka untuk bekerja penuh waktu dan mencapai tujuan organisasi (Dwi Saputri et al., 2021). Oleh karena itu, dengan memberikan insentif kepada karyawan diharapkan mereka dapat memberikan performansi yang optimal yang akhirnya dapat mempengaruhi kinerja perusahaan.

Beberapa penelitian sebelumnya menjelaskan bahwa sistem informasi akuntansi, disiplin kerja, dan insentif semuanya mempengaruhi kinerja karyawan (Purnama, 2021; Nyoman et al., 2022; Widhawati et al., 2018). Perusahaan dapat beroperasi dengan lancar apabila mereka menggunakan sistem informasi akuntansi. Kinerja karyawan meningkat seiring dengan peningkatan kualitas sistem informasi akuntansi perusahaan. Sedangkan disiplin kerja merupakan faktor yang sering digunakan sebagai dasar dalam menilai baik buruknya kinerja karyawan. Sebagaimana dalam penelitian (Nurjaya, 2021) menjelaskan bahwa setiap karyawan harus mengikuti kebijakan perusahaan tentang disiplin dalam bekerja agar mereka dapat melaksanakan tanggung jawab dan tugas mereka sesuai dengan harapan perusahaan. Selain itu, keberadaan insentif mendukung terciptanya performa yang baik. Penelitian (Widhawati et al., 2018) menunjukkan bahwa karyawan akan lebih terdorong untuk bekerja jika perusahaan memberikan insentif

kepada mereka. Penelitian dengan hasil berbeda, dijelaskan oleh (Nyoman et al., 2021), yang menemukan bahwa kinerja tidak dipengaruhi oleh sistem informasi akuntansi karena pekerja tertentu tidak memerlukan dokumen sesuai SIA saat menjalankan operasional perusahaan. Walaupun mengikuti peraturan dan tanggung jawab perusahaan dalam bekerja belum pasti dapat meningkatkan kinerja karyawan, begitupun memberikan insentif tidak meningkatkan kinerja karyawan, hal ini bergantung pada kemampuan perusahaan dalam menggunakan insentif sebagai alat mengukur kinerja (Dwi Saputri et al., 2021).

Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan perbedaan atau *gap research* antara temuan penelitian sebelumnya. Temuan ini bertujuan untuk menunjukkan bagaimana dampak sistem informasi akuntansi, disiplin kerja, dan insentif yang diberikan terhadap kinerja pekerja PG Djombang Baru. PG Djombang baru adalah pabrik gula legendaris di Indonesia yang berdiri sejak zaman kolonial Belanda pada tahun 1895. PG Djombang Baru telah dipercaya oleh masyarakat karena telah menghidupi petani yang menggantungkan hidupnya dari penjualan tebu. Peneliti tertarik melakukan studi pada PG Djombang Baru karena perusahaan ini sempat diterpa isu beberapa kali terkait rencana penutupan PG Djombang Baru namun hingga saat ini bahkan masih menunjukkan kinerja yang positif. Dengan demikian, peneliti berkeinginan untuk memilih judul: **“Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Disiplin Kerja, dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PG. Djombang Baru).**

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah berikut akan dibahas:

1. Sistem informasi akuntansi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan?
2. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan?
3. Insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah kinerja karyawan dipengaruhi oleh disiplin kerja, insentif, dan sistem informasi akuntansi secara bersamaan?

1.3 Tujuan Penelitian

Dengan mempertimbangkan rumusan masalah di atas, tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mendeskripsikan bagaimana sistem informasi akuntansi PG Djombang Baru terhadap kinerja karyawan;
2. Mendeskripsikan bagaimana disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan di PG Djombang Baru;
3. Mendeskripsikan bagaimana insentif mempengaruhi kinerja karyawan di PG Djombang Baru;
4. Mendeskripsikan bagaimana kinerja karyawan di PG Djombang Baru dipengaruhi oleh sistem akuntansi keuangan, disiplin kerja, dan insentif secara bersamaan.

1.4 Manfaat Penelitian

Diharapkan bahwa penelitian ini akan bermanfaat bagi pihak yang terkait. Beberapa keuntungan yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Diharapkan bahwa penelitian ini akan memberikan referensi dan data tambahan untuk membantu pengembangan ilmu pengetahuan yang relevan.

2. Manfaat Praktis:

- a. Penelitian ini diharapkan mampu menjadi bahan evaluasi dalam membantu perusahaan meningkatkan produktivitas karyawan mereka secara optimal.
- b. Penelitian ini diharapkan memberi pembaca pengetahuan dan sumber referensi untuk mengetahui bagaimana sistem informasi akuntansi, disiplin kerja, dan insentif memengaruhi kinerja karyawan.
- c. Penelitian ini diharapkan menjadi acuan atau inspirasi bagi peneliti yang akan datang untuk mengeksplorasi metode lain untuk meningkatkan kinerja karyawan.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Hasil-Hasil Penelitian Terdahulu

Penelitian ini tidak bertentangan dengan penelitian sebelumnya hasilnya menunjukkan bahwa ada perbedaan dan persamaan antara penelitian terbaru dengan penelitian sebelumnya. Oleh karena itu, temuan ini dapat digunakan sebagai pedoman bagi para peneliti yang sedang mengerjakan studi lain.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No.	Nama, Tahun, Judul Penelitian	Variabel dan Indikator	Metode/ Analisis Data	Hasil Penelitian
1.	Arisanti dkk. (2019) Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada	<u>Variabel</u> <u>Independen:</u> - Motivasi kerja - Disiplin kerja	Analisis Regresi Linier Berganda	Disiplin kerja dan motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja pegawai; Namun variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh

No.	Nama, Tahun, Judul Penelitian	Variabel dan Indikator	Metode/ Analisis Data	Hasil Penelitian
	PT Pegadaian Cabang Nganjuk.	<u>Variabel</u> <u>Dependen:</u> - Kinerja Karyawan		yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. tidak ada pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara bersamaan motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2.	Purnama (2020) Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Disiplin Kerja, dan Motivasi	<u>Variabel</u> <u>Independen:</u> - Sistem informasi akuntansi - Disiplin kerja	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil dari penelitian ini sistem informasi akuntansi, disiplin kerja, dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

No.	Nama, Tahun, Judul Penelitian	Variabel dan Indikator	Metode/ Analisis Data	Hasil Penelitian
	Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN ULP Teluk Kuantan.	- Motivasi <u>Variabel</u> <u>Dependen:</u> - Kinerja Karyawan		karyawan baik secara parsial dan simultan.
3.	Nurjaya N. (2021) Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hazara Cipta Pesona.	<u>Variabel</u> <u>Independen:</u> - Disiplin kerja - Lingkungan kerja - Motivasi kerja <u>Variabel</u> <u>Dependen:</u> - Kinerja Karyawan	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil dari penelitian ini disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Hazara Cipta Pesona.

No.	Nama, Tahun, Judul Penelitian	Variabel dan Indikator	Metode/ Analisis Data	Hasil Penelitian
4.	Saputri dkk. (2021)	<u>Variabel</u> <u>Independen:</u> <ul style="list-style-type: none"> - Disiplin kerja - Pemberian Insentif <u>Variabel</u> <u>Dependen:</u> Kinerja Karyawan	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil dari penelitian ini secara parsial disiplin kerja maupun pemberian insentif tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Tetapi, secara simultan berdampak pada kinerja karyawan.
5.	Puspasari dan Dewi (2021) Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi dan Pengendalian Internal Terhadap Efektivitas	<u>Variabel</u> <u>Independen:</u> <ul style="list-style-type: none"> - Sistem informasi akuntansi 	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sistem informasi akuntansi tidak berpengaruh

No.	Nama, Tahun, Judul Penelitian	Variabel dan Indikator	Metode/ Analisis Data	Hasil Penelitian
	Kinerja Karyawan di UD. Bali Sunsri Celuk Sukawati.	<ul style="list-style-type: none"> - Pengendalian internal <p><u>Variabel Dependen:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Kinerja Karyawan 		<p>terhadap efektifitas kinerja karyawan.</p> <p>Sedangkan pengendalian internal berpengaruh terhadap kinerja karyawan.</p> <p>Sistem informasi akuntansi dan pengendalian internal berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara simultan.</p>

No.	Nama, Tahun, Judul Penelitian	Variabel dan Indikator	Metode/ Analisis Data	Hasil Penelitian
6.	Muna N. (2022) Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT LKM Demak Sejahtera.	<u>Variabel Independen:</u> <ul style="list-style-type: none"> - Disiplin kerja - Motivasi kerja - Pengembangan karir <u>Variabel Dependen:</u> <ul style="list-style-type: none"> - Kinerja Karyawan 	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa meskipun variabel disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan, pengembangan karir dan motivasi kerja secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

No.	Nama, Tahun, Judul Penelitian	Variabel dan Indikator	Metode/ Analisis Data	Hasil Penelitian
7.	Amira dan D. Permatasari (2022) <i>Internal Control, Organizational Culture On Employee Performance With Accounting Information System As Intervening.</i>	<u>Variabel Independen:</u> - <i>Internal Control</i> - <i>Organizational Culture</i> <u>Variabel Dependen:</u> - <i>Employee Performance</i> <u>Variabel Intervening:</u> <i>Accounting Information System</i>	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengendalian internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; budaya organisasi tidak berdampak terhadap kinerja karyawan; sistem informasi akuntansi mempunyai dampak positif

No.	Nama, Tahun, Judul Penelitian	Variabel dan Indikator	Metode/ Analisis Data	Hasil Penelitian
				<p>namun tidak signifikan secara statistik terhadap jam kerja pegawai; dinamika dan budaya internal organisasi berdampak positif namun signifikan terhadap sistem informasi pegawai. Pengendalian internal berdampak positif dan tidak signifikan</p>

No.	Nama, Tahun, Judul Penelitian	Variabel dan Indikator	Metode/ Analisis Data	Hasil Penelitian
				terhadap kinerja karyawan; Singkatnya, budaya organisasi yang ditambahkan sistem informasi akuntansi berdampak positif dan signifikan pada kinerja karyawan.
8.	Saringsih dan Indraswarawati (2022) Pengaruh Sistem Informasi	<u>Variabel Independen:</u> - Sistem informasi akuntansi - Program pelatihan -	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan sistem

No.	Nama, Tahun, Judul Penelitian	Variabel dan Indikator	Metode/ Analisis Data	Hasil Penelitian
	Akuntansi, Program Pelatihan, Dukungan Manajemen Puncak, dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Farmasi Di Denpasar	<ul style="list-style-type: none"> - Dukungan manajemen puncak - Insentif <p><u>Variabel Dependen:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Kinerja Karyawan 		informasi akuntansi, program pelatihan, dukungan manajemen puncak dan insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
9.	Saad M. (2023) <i>The Influence of Accounting Information System Adoption on Business</i>	<p><u>Variabel Independen:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Accounting Information System</i> <p><u>Variabel Dependen:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Business Performance</i> 	PLS-SEM	Penelitian ini menunjukkan bahwa Hal ini menunjukkan bahwa kualitas sistem dan informasi

No.	Nama, Tahun, Judul Penelitian	Variabel dan Indikator	Metode/ Analisis Data	Hasil Penelitian
	<i>Performance amid Covid-19</i>			berpengaruh signifikan terhadap penggunaan sistem. Kepuasan pengguna berhubungan positif pada kinerja bisnis.
10.	Yanayiroh dan D. Permatasari (2023) Determinan Efektifitas Sistem Informasi Akuntansi	<u>Variabel Independen:</u> - Kualitas sistem informasi akuntansi - Kecanggihan teknologi - Kinerja individu :	Analisis Regresi Linier Berganda	Penelitian ini menunjukkan bahwa kualitas sistem informasi akuntansi, kecanggihan teknologi informasi dan.

No.	Nama, Tahun, Judul Penelitian	Variabel dan Indikator	Metode/ Analisis Data	Hasil Penelitian
		<u>Variabel Dependen</u> - Efektifitas sistem informasi akuntansi		kinerja individu memberikan pengaruh yang signifikan terhadap efektifitas SIA

Sumber : Data sekunder diolah (2023)

Tabel berikut menunjukkan persamaan dan perbedaan antara studi saat ini dan studi sebelumnya:

Tabel 2.2
Persamaan dan Perbedaan

No.	Nama Peneliti	Persamaan	Perbedaan	
			Terdahulu	Sekarang
1.	Arisanti dkk. (2019)	Metode yang digunakan analisis regresi linier berganda dan membahas pengaruh	Penggunaan variable independen motivasi kerja dan disiplin kerja.	Penggunaan variabel independen sistem informasi akuntansi, disiplin kerja, dan insentif

No.	Nama Peneliti	Persamaan	Perbedaan	
			Terdahulu	Sekarang
		terhadap kinerja karyawan.		terhadap kinerja karyawan.
2.	Purnama (2020)	Metode yang digunakan regresi linier berganda dan menggunakan variabel independen sistem informasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.	Penggunaan variabel independen seperti sistem informasi akuntansi, disiplin kerja, dan keinginan untuk bekerja	Penggunaan variabel independen sistem informasi akuntansi, disiplin kerja, dan insentif terhadap kinerja karyawan.
3.	Nurjaya N. (2021)	Variabel independen disiplin kerja digunakan untuk menilai kinerja karyawan	Penggunaan variable independent disiplin kerja, lingkungan,	Penggunaan variabel independen sistem informasi akuntansi, disiplin kerja, dan insentif

No.	Nama Peneliti	Persamaan	Perbedaan	
			Terdahulu	Sekarang
		melalui teknik regresi linier berganda.	dan kerja motivasi kerja	terhadap kinerja karyawan.
4.	Saputri dkk. (2021)	Metode yang digunakan analisis regresi linier berganda dan menggunakan variabel independent disiplin kerja dan penghargaan untuk karyawan yang berprestasi.	Penggunaan variable independen disiplin kerja dan pemberian insentif terhadap kinerja karyawan	Penggunaan variabel independen sistem informasi akuntansi, disiplin kerja, dan insentif terhadap kinerja karyawan.
5.	Puspitasari dan Dewi (2021)	Metode yang digunakan regresi linier berganda dan	Penggunaan variable independen	Penggunaan variabel independen sistem informasi akuntansi,

No.	Nama Peneliti	Persamaan	Perbedaan	
			Terdahulu	Sekarang
		menggunakan variabel independen pengendalian internal sistem informasi terhadap kinerja karyawan.	sistem informasi akuntansi dan pengendalian internal.	disiplin kerja, dana insentif terhadap kinerja karyawan.
6.	Muna N. (2022)	Metode yang digunakan regresi linier berganda dan menggunakan variabel independent disiplin kerja terhadap bagaimana	Penggunaan variable independen disiplin kerja, motivasi, dan pengembangan karir berkaitan dengan kinerja karyawan.	Penggunaan variabel independen sistem informasi akuntansi, disiplin kerja, dana insentif terhadap kinerja karyawan.

No.	Nama Peneliti	Persamaan	Perbedaan	
			Terdahulu	Sekarang
		karyawan bekerja.		
7.	Amira dan D. Permatasari (2022)	Metode yang digunakan regresi linier berganda dan menggunakan variabel sistem informasi terhadap kinerja	Penggunaan sistem informasi akuntansi sebagai variabel intervening terhadap kinerja karyawan	Penggunaan variabel independen sistem informasi akuntansi, disiplin kerja, dana insentif terhadap kinerja karyawan.
8.	Sariningsih dan Indraswarawati (2022)	Metode yang digunakan regresi linier berganda dan menggunakan variabel independen sistem informasi	Dukungan manajemen puncak, insentif, program pelatihan, dan penggunaan variabel	Penggunaan variabel independen sistem informasi akuntansi, disiplin kerja, dana insentif terhadap kinerja karyawan.

No	Nama Peneliti	Persamaan	Perbedaan	
			Terdahulu	Sekarang
		dan insentif kinerja karyawan.	independen sistem informasi akuntansi	
9.	Saad M. (2023)	Metode yang digunakan regresi linier berganda dan menggunakan variabel independen sistem informasi terhadap kinerja	Penggunaan variable independent system informasi akuntansi terhadap kinerja bisnis terhadap efektifitas sistem informasi akuntansi..	Penggunaan variabel independen sistem informasi akuntansi, disiplin kerja, dana insentif terhadap kinerja karyawan.
10.	Yanayiroh dan D. Permatasari (2023)	Metode yang digunakan regresi linier berganda dan	Penggunaan variable independent kualitas sistem	Penggunaan variabel independen sistem informasi

No	Nama Peneliti	Persamaan	Perbedaan	
			Terdahulu	Sekarang
		menggunakan variabel independen sistem informasi kinerja karyawan.	informasi akuntansi, kecanggihan teknologi, dan kinerja individu.	akuntansi, disiplin kerja, dana insentif terhadap kinerja karyawan.

Sumber : Peneliti (2023)

Tabel di atas menunjukkan persamaan dan perbedaan antara penelitian saat ini dan sebelumnya, yaitu (1) Penggabungan variabel independent dari penelitian sebelumnya yaitu terdiri sistem informasi akuntansi, disiplin kerja, dan insentif, (2) Perbedaan lokasi penelitian di PG. Djombang Baru.

2.2 Kajian Teoritis

Salah satu komponen penelitian yang sangat penting adalah kajian teori. Tanpa kajian teori, akan sulit untuk menjelaskan masalah yang menjadi subjek penelitian. Oleh karena itu, peneliti menggabungkan beberapa elemen teori untuk mencapai hasil penelitian mereka. Teori-teori berikut digunakan:

2.2.1. Teori Kontijensi

Salah satu dari tiga pendekatan utama dalam kajian kesadaran adalah konsep teori kesadaran yang dikembangkan oleh Drazin dan Van de Ven. Ketiga tujuan tersebut adalah seleksi, interaksi, dan sistem. Menurut teori penalaran kontingen, efektivitas suatu organisasi adalah hasil dari kemampuannya untuk bekerja sama

dengan sistem di sekitarnya. Alat pertama dan terpenting untuk menentukan efektivitas suatu organisasi adalah konsep teori kontingensi. Seorang pengguna komputer mengamati bagaimana sistem jaminan informasi dalam suatu bisnis meningkatkan daya komputasi pengguna (Tambun dan Pratiwi, 2022). Oleh karena itu, seiring bertambahnya usia karyawan, perusahaan cenderung menerapkan sistem informasi aktuarial. Dengan demikian, karyawan akan melakukan pekerjaannya dengan lebih baik.

2.2.2 Sistem Informasi Akuntansi

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. Adanya SIA yang baik, mampu membantu karyawan mencapai hasil yang lebih baik untuk perusahaan. Data yang dikumpulkan secara sistematis memfasilitasi pembuatan laporan keuangan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi, termasuk dalam pengambilan keputusan (Marina et al, 2017:32). Terdapat beberapa komponen yang saling mendukung dalam penerapan sistem informasi akuntansi antara lain orang yang melakukan pengumpulan, pengolahan, dan penyimpanan data, serta komputer yang digunakan untuk pengolahan data (Mulyani, 2017).

2.2.3 Disiplin Kerja

Menurut Arisanti et al., (2019) mengemukakan bahwa manajer dapat menerapkan disiplin kerja untuk mendorong karyawan mereka untuk mengubah tingkah laku, meningkatkan pemahaman dan motivasi mereka untuk mematuhi kebijakan perusahaan. Dengan demikian, sikap dan tindakan yang menaati semua peraturan dapat diartikan sebagai disiplin kerja. Demi terlaksananya disiplin kerja dapat didukung dengan adanya pemberian kompensasi, karyawan akan mematuhi semua peraturan jika mereka menerima pembayaran yang sesuai dengan kontribusi mereka kepada perusahaan. Selain itu, dalam lingkungan perusahaan contoh kepemimpinan sangat penting karena seluruh karyawan memperhatikan bagaimana pemimpin menerapkan kedisiplinan mereka (Nurjaya, 2021).

2.2.4 Insentif

Menurut Dwi Saputri et al., (2021) insentif kerja merupakan kompensasi finansial yang diberikan organisasi kepada karyawannya untuk memotivasi agar bekerja keras dan mencapai kinerja optimal untuk mencapai tujuan bisnis. Dengan kata lain, insentif kerja adalah uang yang diberikan perusahaan sebagai tambahan selain gaji sebagai pengakuan atas kinerja karyawan dan kontribusinya terhadap perusahaan. Insentif meliputi penghargaan berbasis kinerja yang dapat diukur sebagai imbalan atas kinerja, insentif dalam bentuk uang tunai atau sertifikat, insentif yang disesuaikan dengan kebutuhan karyawan, dan insentif yang diberikan berbasis kinerja (Widhawati & Damayanthi, 2018). Insentif terdiri dari dua kategori, insentif material terdiri dari bonus, gaji, dan kompensasi. Sedangkan insentif non material yaitu insentif yang tidak berhubungan dengan tunai seperti

gelar, piagam penghargaan, pujian, tawaran promosi, dan ucapan terimakasih (Sarwoto, 2010:156).

2.2.5 Kinerja Karyawan

Kinerja terjadi ketika pegawai berhasil secara kualitas maupun kuantitas ketika mereka melakukan pekerjaan dengan benar. Menurut Silaen et al., (2021) bahwa pengertian dari kinerja didefinisikan sebagai harapan seseorang untuk melakukan dan berprestasi sesuai dengan tugas yang diberikan kepadanya. Sedangkan (Muna & Isnowati, 2022) menyatakan bahwa kinerja merupakan catatan mengenai tugas atau usaha yang diselesaikan oleh seorang pegawai selama jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan kewajiban yang diberikan kepadanya. 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. Proses dimana karyawan menyelesaikan tugas memengaruhi kualitas pekerjaan mereka. Oleh karena itu, manajer yang menugaskan pekerjaan kepada karyawannya harus memberikan instruksi yang jelas berdasarkan standar dan kebijakan perusahaan. Perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawannya dengan memberikan pengetahuan yang mereka peroleh dari pelatihan dan pendidikan karyawan. Selain itu, pemimpin juga harus mengidentifikasi karyawan berdasarkan pengalaman mereka (Silaen et al., 2021).

2.2.7 Integritas Sistem Informasi Akuntansi dalam Al-Qur'an

Salah satu surat dalam Al-Quran, Surat Al-Baqarah ayat 2;170, membahas tentang sistem informasi akuntansi:

وَإِذَا قِيلَ لَهُم اتَّبِعُوا مَا أَنْزَلَ اللَّهُ قَالُوا بَلْ نَتَّبِعُ مَا أَلْفَيْنَا عَلَيْهِ آبَاءَنَا أَوَلَوْ كَانَ
 آبَاؤُهُمْ لَا يَعْقِلُونَ شَيْئًا وَلَا يَهْتَدُونَ

“Dan apabila dikatakan kepada mereka: “Ikutilah apa yang telah diturunkan Allah,” mereka menjawab: “(Tidak), tetapi kami hanya mengikuti apa yang telah kami dapati dari (perbuatan) nenek moyang kami”. “(Apakah mereka akan mengikuti juga), walaupun nenek moyang mereka itu tidak mengetahui suatu apapun, dan tidak mendapat petunjuk?”(Q.s Al-baqarah 2;170).

Ayat tersebut memerintahkan untuk selalu taat dalam mengikuti suatu sistem informasi akuntansi yang telah diterapkan di dalam perusahaan. Dalam hal ini, sistem informasi akuntansi berfungsi untuk menyediakan informasi tentang berbagai aktivitas bisnis seperti siklus penjualan, pembelian, penerimaan kas, dan lainnya. Dengan Sistem akuntansi informasi yang berfungsi dengan baik akan menjamin bahwa informasi yang diperoleh akurat dan relevan bagi masyarakat yang menggunakannya.

Al-Qur'an juga memiliki landasan untuk disiplin kerja, seperti yang dijelaskan oleh Allah SWT dalam surah Saba': 12.

وَلِسُلَيْمَانَ الرِّيحَ غُدُوُّهَا شَهْرٌ وَرَوَاحُهَا شَهْرٌ ۗ وَأَسَدْنَا لَهُ عَيْنَ
 الْقِطْرِ ۗ وَمِنَ الْجِنِّ مَن يَعْمَلُ بَيْنَ يَدَيْهِ بِإِذْنِ رَبِّهِ ۗ وَمَن يَزِغُ مِنْهُمْ
 عَن أَمْرِنَا نَذِقُهُ مِنَ عَذَابِ السَّعِيرِ

“Dan Kami (tundukkan) angin bagi Sulaiman, yang perjalanannya di waktu pagi sama dengan perjalanan sebulan dan perjalanannya di waktu sore sama dengan perjalanan sebulan (pula) dan Kami alirkan cairan tembaga baginya. Dan

sebahagian dari jin ada yang bekerja di hadapannya (di bawah kekuasaannya) dengan izin Tuhannya. Dan siapa yang menyimpang di antara mereka dari perintah Kami, Kami rasakan kepadanya azab neraka yang apinya menyala-nyala.”

Ayat tersebut memerintahkan agar selalu menaati peraturan yang telah disusun dan diterapkan di dalam perusahaan. Dalam hal ini adanya disiplin kerja adalah untuk tetap menjaga karyawannya agar dapat patuh dalam menjalankan tugasnya. Karyawan yang melanggar peraturan termasuk perilaku penyimpangan sehingga akan mendapatkan sanksi atau hukuman yang setimpal.

Dalam Al-Qur'an surah Hud Ayat 31, Allah SWT memberikan penjelasan tentang insentif.

وَلَا أَقُولُ لَكُمْ عِنْدِي خَزَائِنُ اللَّهِ وَلَا أَعْلَمُ الْغَيْبَ وَلَا أَقُولُ إِنِّي مَلَكٌ وَلَا أَقُولُ
لِلَّذِينَ تَزْدِرِي أَعْيُنُكُمْ لَنْ يُؤْتِيَهُمُ اللَّهُ خَيْرًا ۗ اللَّهُ أَعْلَمُ بِمَا فِي أَنْفُسِهِمْ ۗ إِنِّي إِذَا لَمِنَ
الظَّالِمِينَ

“Bahwa Allah tidak akan memberikan kebaikan kepada mereka. Allah lebih mengetahui apa yang ada pada diri mereka. Sungguh, jika demikian aku benar-benar termasuk orang-orang yang zalim.”

Ayat tersebut mengisyaratkan bahwa umat manusia harus bekerja keras untuk mencapai keunggulan moral baik di dunia maupun dalam akhirat. Karyawan harus memiliki semangat dalam bekerja untuk mendapatkan hasil terbaik yang akan menguntungkan semua pihak. Karyawan akan mendapatkan gaji yang sesuai dan insentif tambahan apabila telah memberikan performansi yang optimal dalam bekerja.

Setiap perusahaan menuntut karyawannya untuk bekerja sesuai dengan visi, misi, dan tujuan perusahaan. Karyawan akan dibayar sesuai dengan pencapaian mereka, yang dapat menjadi motivasi bagi mereka agar selalu melakukan yang terbaik dalam pekerjaan mereka. Di dalam Q.S. At-Taubah:105 menyatakan:

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ
إِلَىٰ عَالَمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

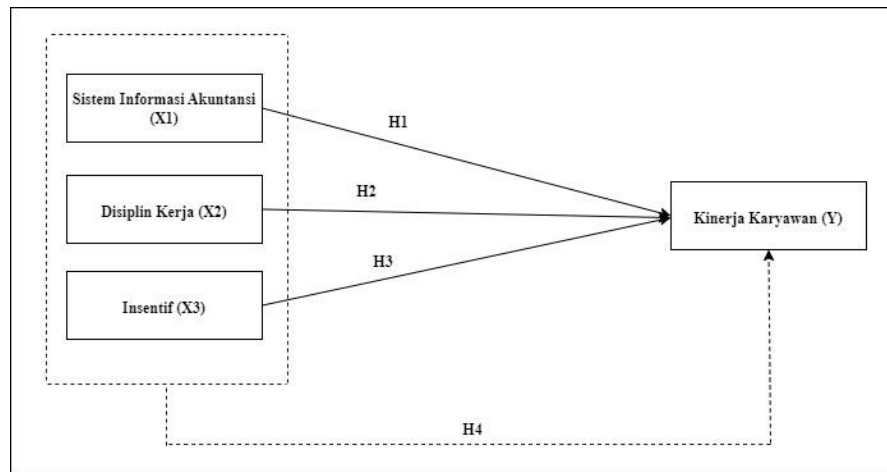
Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”.

Disebutkan sebelumnya bahwa seorang karyawan hendaknya melakukan pekerjaan dengan sungguh-sungguh dilandasi dengan sifat tanggung jawab, jujur dan dapat dipercaya. Apabila karyawan memiliki sifat tersebut akan membantu perusahaan mencapai visi, misi, dan tujuannya.

2.3 Kerangka Konseptual

Kerangka teori ini akan membantu peneliti membahas akan permasalahan tersebut. Berikut ini adalah kerangka teori dalam studi ini:

Gambar 2.1
Kerangka Konseptual



Sumber : Data diolah (2023)

Keterangan :

————— = Hubungan secara parsial

----- = Hubungan secara simultan

2.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah solusi temporer untuk rumusan masalah. Berdasarkan kerangka konseptual tersebut, berikut hipotesis penelitian ini:

2.4.1 Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Karyawan

Pada riset (Saad, 2023) menunjukkan bahwa kinerja dari sistem informasi akuntansi sangat memengaruhi kinerja bisnis, dan kepuasan pengguna dan kinerja bisnis juga dipengaruhi oleh penggunaan sistem informasi akuntansi. Hasil penelitian juga dilakukan (Nyoman et al., 2022; Widhawati & Damayanthi, 2018) menunjukkan bahwa pandangan yang baik terhadap sistem informasi akuntansi membantu pengguna untuk bekerja lebih giat untuk meningkatkan

produktivitas karyawan di dalam perusahaan. Berdasarkan penelitian sebelumnya, peneliti dapat mengusulkan hipotesis yaitu:

H1: sistem informasi akuntansi berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.4.2 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut penelitian, disiplin kerja mempunyai dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Purnama, 2020), jika perusahaan mengelola pekerjaan dengan efektif akan diiringi dengan peningkatan kinerja pegawai. Sementara itu, studi yang dilakukan (Nurjaya, 2021) menunjukkan temuan yang identik bahwa peraturan perusahaan tentang disiplin kerja harus diterapkan kepada seluruh karyawan agar mereka dapat memenuhi tanggung jawab sesuai dengan harapan organisasi. Berikut ini hipotesis yang dapat dikembangkan berdasarkan penelitian sebelumnya:

H2: disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.4.3 Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Karyawan

Menurut penelitian (Widhawati & Damayanthi, 2018), insentif mempunyai dampak besar dan menguntungkan terhadap kinerja pekerja, jadi meningkatkan insentif yang ditawarkan oleh perusahaan dapat meningkatkan potensi pekerja. Studi yang sama dilakukan oleh (Nyoman et al., 2022) bahwa pada kinerja pegawai dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh variabel insentif. Kinerja pegawai akan cenderung meningkat ketika semakin banyak insentif yang diberikan. Berdasarkan penelitian sebelumnya, hipotesis berikut yang dapat diajukan:

H3: insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.4.4 Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Disiplin Kerja, dan Insentif Secara Simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PG. Djombang Baru.

Sebuah penelitian (Purnama, 2020) menemukan bahwa variabel sistem informasi akuntansi, disiplin kerja, dan motivasi secara bersamaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, penelitian tambahan (Nyoman et al., 2022) menemukan bahwa SIA, program pelatihan, puncak manajemen dukungan, dan insentif semuanya memberikan dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan ada perbedaan dalam penelitian sebelumnya.

H4: sistem informasi akuntansi, insentif, dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian

Menurut Sugiono (2017):15, Penelitian kuantitatif menyelidiki populasi atau sampel tertentu. Dalam kasus ini, peneliti menetapkan hipotesis terlebih dahulu sebelum melakukan uji, dan kemudian menggunakan kuisioner untuk mengumpulkan informasi untuk uji hasi.

3.2 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PG. Djombang Baru yang terletak di Kabupaten Jombang Jawa Timur.

3.3 Populasi dan Sampel

Sebagian besar pengguna sistem informasi akuntansi adalah pimpinan pekerja, populasi yang diteliti terdiri dari pekerja akuntansi dan umum. Penelitian korelasi membutuhkan sampel sebesar 30 responden, seperti yang dinyatakan oleh Alwi, (2012). Karena populasi penelitian ini kecil hanya 35 reponden, maka sampel terdiri dari seluruh populasi.

Tabel 3.3
Populasi Penelitian di PG. Djombang Baru

No.	Bagian	Jumlah Karyawan
1.	Supervisor QA	2
2.	Supervisor Tekpol	1
3.	Supervisor Tanaman	1

No.	Bagian	Jumlah Karyawan
4.	Supervisor Gudang	1
5.	Supervisor MNF	1
6.	Sekum	2
7.	Pembukuan	3
8.	Keuangan	5
9.	Adm. Staff QA	6
10.	Adm. Staff SDM	2
11.	Adm. Staff Tekpol	2
12.	Adm. Staff Tanaman	2
13.	Adm. Staff Gudang	3
14.	Adm. TMA	2
15.	Adm. Staff MNF	2
	Total	35

Sumber: PG. Djombang Baru 2023 (data diolah)

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

Data dikumpulkan melalui metode purposive sampling, yang menghasilkan sampel berdasarkan standar yang diberikan karena beberapa sampel tidak sesuai dengan pengamatan subjektif peneliti. Populasi sampel penelitian ini adalah pekerja yang telah bekerja setidaknya selama satu tahun, berpendidikan minimal SLTA, dan menguasai sistem informasi akuntansi perusahaan.

3.5 Data dan Jenis Data

Menurut Sugiyono (2017:194), jenis data yang langsung diberikan kepada peneliti dikenal sebagai data primer. Oleh karena itu, berdasarkan pernyataan ini, peneliti mengumpulkan data langsung dari sumber atau lokasi awal penelitian.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Data diperoleh melalui kuisioner. Sugiyono (2017:219) menyatakan bahwa kuesioner dapat digunakan untuk mengumpulkan data dengan baik jika Peneliti memahami apa yang diharapkan dari responden dan variabel-variabel yang akan diubah.

3.7 Definisi Operasional Variabel

Studi ini menggunakan satu variable terikat dan tiga variabel bebas. Berikut ini definisi operasional yang digunakan:

Tabel 3.4
Definisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel Penelitian	Definisi Operasional	Indikator	Skala Ukur
Variabel Independen			
Sistem Informasi Akuntansi (X1)	Sistem informasi akuntansi menyimpan data akuntansi dan keuangan untuk pengguna internal dan digunakan oleh pihak	1. Adaptasi <i>(Adaptability)</i> 2. Ketersediaan <i>(Availability)</i>	Skala Likert

Variabel Penelitian	Definisi Operasional	Indikator	Skala Ukur
Variabel Independen			
	eksternal untuk pengambilan keputusan dan evaluasi kinerja.	3. Keandalan Sistem <i>(Reliability)</i> 4. Waktu Respon <i>(Response Time)</i> 5, Kegunaan <i>(Usability)</i> Sumber: (Hanadia et al., 2017)	
Disiplin Kerja (X2)	Sikap dan perbuatan yang mematuhi aturan dan yang melanggarnya akan mengakibatkan sanksi.	1. Kehadiran. 2. Kewaspadaan. 3. Ketaatan Standar Kerja. 4. Ketaatan Peraturan Kerja. 5. Etika Kerja. Sumber: (Nurjaya, 2021)	Skala Likert

Variabel Penelitian	Definisi Operasional	Indikator	Skala Ukur
Variabel Independen			
Insentif (X3)	Uang sebagai penghargaan yang diberikan oleh pemimpin organisasi kepada karyawannya sebagai imbalan atas upaya mereka untuk berprestasi dan menunjukkan motivasi yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi.	1. Bonus 2. Komisi. 3. Pemberian Promosi. 4. Pemberian Piagam Penghargaan. 5. Pujian Sumber: Sarwoto (2010)	Skala Likert
Variabel Dependen			
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan adalah ketika seorang karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan berhasil dari segi kualitas maupun kuantitas.	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan Waktu 4. Efektifitas 5. Komitmen Sumber: Robbins (2006:260)	Skala Likert

Sumber: data diolah 2023

3.8 Uji Kualitas Data

3.8.1 Uji Validitas

Jika kuisisioner mampu mengungkapkan data yang diukurnya, kuisisioner tersebut dianggap valid. Melakukan korelasi bivariante antara skor konstruk secara keseluruhan dan skor indikator masing-masing dapat digunakan untuk menguji validitas. Ada kemungkinan bahwa instrumen tersebut valid atau tidak didasarkan pada nilai signifikansi yang < 0.05 .

3.8.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat yang digunakan untuk menyesuaikan pengujian hipotesis, yaitu kumpulan pertanyaan dari data variabel-variabel. uji reliabilitas digunakan untuk mengevaluasi kumpulan pertanyaan yang berhubungan dengan variabel-variabel. Nilai *Cronbach's alpha* (α) > 0.60 menunjukkan bahwa kuisisioner dianggap reliabel jika responden memberikan jawaban yang konsisten terhadap pertanyaan.

3.9 Analisis Data

3.9.1 Analisis Statistik Deskriptif

Analisis deskriptif merupakan metode pengumpulan dan analisis data yang berguna dalam mengumpulkan informasi sebelum analisis dilakukan. Analisis deskriptif menganalisis data sampel dengan mendeskripsikannya tanpa membuat kesimpulan yang dapat diterapkan secara universal. Analisis ini menggunakan perhitungan rata-rata atau rata-rata untuk menunjukkan penyebaran data.

3.9.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui bagaimana variabel terikat (Y) berhubungan dengan dua atau lebih variabel bebas (X1, X2, X3,...) dapat dilihat menggunakan regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS 26.

Persamaan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b1.X1 + b2.X2 + b3.X3$$

Keterangan:

Y = kinerja karyawan

a = konstanta

b1..3= koefisien masing-masing regresi

X1 = sistem informasi akuntansi

X2 = disiplin kerja

X3 = insentif

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum PT Sinergi Gula Nusantara Unit PG Djombang Baru

PT Sinergi Gula Nusantara salah satu program dari Kementerian BUMN tahun 2020–2023. Bertujuan untuk meningkatkan produksi gula sehingga tidak merugikan industri gula Indonesia seperti pada tahun 1930. Sejak tahun 1895, Pabrik Gula Djombang yang baru dibangun telah beroperasi. Sebelum pindah tangan oleh pemerintah Indonesia, Belanda memberi nama PG. Djombang Baru dengan ANEMAET & CO. Setelah ditolak oleh pemerintah Indonesia pada tahun 1957, PG. Djombang Baru dialihkan ke Perusahaan Perkebunan Negara (PPN), sebuah perusahaan baru yang didirikan dengan cabang di seluruh Asia Tenggara yang memiliki unit gula di setiap wilayah perbatasan.

Pada tahun 1963, PPN diorganisir kembali. Undang-undang nomor 1 dan 2 tahun 1963 mengubah nama organisasi dari BPU-PPN gula di Jawa Timur menjadi penasehat BPN-P PN Jawa Timur. Tujuan perusahaan adalah untuk melaksanakan dan mendukung kebijaksanaan secara keseluruhan, dan khususnya di sektor pertanian. Untuk mencapai tujuan tersebut, Persero mendirikan bisnis di bidang pertanian, kehutanan, dan industri gula. Pada tahun 1990an, PT. XXI-XXII menjadi PTPN X dalam rangka perbaikan pengelolaan perusahaan. Kantor pusat PTPN X terletak di Jl. Jembatan Merah no. 3-5 Surabaya.

4.2 Visi dan Misi PT Sinergi Gula Nusantara Unit PG Djombang Baru

Visi

Menjadi perusahaan agribisnis berbasis perkebunan yang tumbuh bersama mitra yang terkemuka di Indonesia.

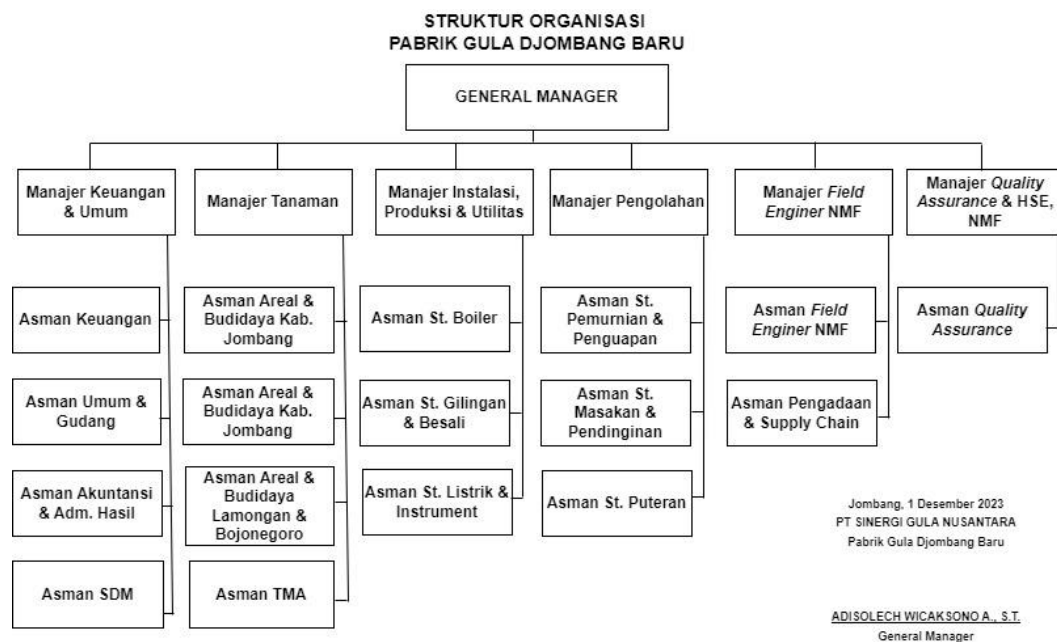
Misi

Menjadi perusahaan yang terdepan dalam:

1. Berkomitmen untuk menghasilkan produk yang berdaya saing yang berbasis bahan baku tebu dan tembakau di pasar domestik dan internasional.
2. Memprioritaskan layanan rumah sakit untuk meningkatkan kesejahteraan perkebunan dan masyarakat
3. Berkomitmen untuk meningkatkan nilai perusahaan melalui kepemimpinan yang baik, inovasi, kerja sama, dan sistem yang baik.

4.3 Struktur Organisasi PT Sinergi Gula Nusantara Unit PG Djombang Baru

Gambar 4.2
Struktur Organisasi PT Sinergi Gula Nusantara Unit PG Djombang Baru



Sumber: PT Sinergi Gula Nusantara Unit PG Djombang Baru

4.4 Analisis Deskriptif Responden

Analisis deskriptif studi ini didasarkan pada data primer yang didapatkan dengan cara menyebarkan kuisisioner kepada pegawai tetap bagian akuntansi dan umum pada PG Djombang Baru yang mengoperasikan sistem informasi akuntansi yaitu sebanyak 35 responden.

4.4.1 Karakteristik Responden

Hasil dari kuisisioner yang dibagikan kepada karyawan di bidang akuntansi dan umum di PG Djombang Baru. Di bawah ini adalah karakteristik responden:

Tabel 4.5
Rekapitulasi Karakteristik Responden

No.	Kategori	Keterangan	Jumlah	Presentase
1	Jenis Kelamin	Laki-Laki	21	60%
		Perempuan	14	40%
	Total		35	100%
2	Lama Bekerja	< 1 Tahun	0	0%
		2-10 Tahun	4	28,5%
		11-15 Tahun	14	40%
		>15 Tahun	11	31,4%
	Total		29	100%
3	Pendidikan Terakhir	SMA/SMK	12	34,30%
		S1	22	62,90%
		S2	1	3%
		S3	0	0%
	Total		35	100%

Sumber: Data primer diolah 2023

Deskripsi responden merupakan hal pertama yang dijelaskan dalam penelitian ini laki-laki merupakan mayoritas responden (60%) sedangkan Perempuan berjumlah (40%). Berdasarkan masa kerja tidak terdapat karyawan yang bekerja <1 tahun, mayoritas responden telah bekerja 11-15 tahun dengan

presentase sebesar (40%), sedangkan yang bekerja >15 tahun sebesar (31.4%) dan yang paling sedikit bekerja selama 2-10 tahun sebanyak (28.5%). Berdasarkan pendidikan terakhir, mayoritas karyawan yang bekerja di bidang akuntansi dan umum berpendidikan S1 dengan presentase sebesar (62.90%) sedangkan yang merupakan lulusan SMA/SMK sebesar (34.20%). dan untuk karyawan yang berpendidikan S2 sebesar (2.9%). Sehubungan dengan jumlah responden dalam survei ini dapat disimpulkan bahwa umumnya responden adalah laki-laki. Mengenai masa bekerja, sebagian besar responden dengan masa bekerja selama 11-15 tahun dan (40%) di antaranya rata-rata memiliki gelar sarjana.

4.5 Hasil Uji Kualitas Data

4.5.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

No.	Variabel	Item	Signifikansi	Cronbach Alpha
1	Sistem Informasi Akuntansi (X1)	X _{1.1} -X _{1.7}	0.000	0.886
2	Disiplin Kerja (X2)	X _{2.1} -X _{2.8}	0.000	0.649
3	Insentif (X3)	X _{3.1} -X _{3.8}	0.000	0.875
4	Kinerja Karyawan (Y)	Y _{1.1} - Y _{1.8}	0.000	0.901

Sumber: data primer diolah

Berdasarkan hasil uji validitas dan reabilitas, instrumen penelitian dapat disimpulkan valid karena memenuhi standar signifikansi kurang dari 0.05. Selain itu, karena nilai *Cronbach Alpha* nya lebih tinggi dari 0.60, instrument tersebut tergolong ke dalam kategori reliabel.

4.6 Hasil Uji Asumsi Klasik

4.6.1 Uji Normalitas

Uji normalitas untuk menentukan apakah nilai residual tersebar secara normal. Hasil uji normalitas sebagai berikut:

Tabel 4.7
Hasil Uji Normalitas
One- Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameter	Mean	.0000000
	Std. Deviation	283.494.491
Most Extreme Differences	Absolute	.144
	Positive	.115
	Negative	-.144
Test Statistic		.144
Asymp. Sig. (2-tailed)		.062c

Sumber: data primer diolah 2023

Karena nilai sig (2-tailed) 0,062 > dari 0.05, hasil tabel di atas menunjukkan bahwa data berdistribusi normal.

4.6.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas untuk memastikan ada tidaknya variasi residu pada setiap observasi yang dicatat dalam model regresi.

Gambar 4.8
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
	B	Std. Error	Coefficients Beta		
1 (Constant)	5.147	5.525		.932	.359
X1	.073	.121	.111	.608	.548
X2	-.043	.176	-.055	-.245	.808
X3	-.113	.135	-.190	-.839	.408

Sumber: Data primer diolah, 2023

Berdasarkan hasil analisis grafik diatas ditetapkan tidak terdapat permasalahan heteroskedastisitas berdasarkan temuan analisis tabel sebelumnya, dimana nilai sig X1 (0.548), X2 (0.808), X3 (0.408) > 0.05.

4.6.3 Uji Multikolinearitas

Tabel 4.9
Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	3.658	8.015		.456	.651		
X1	.111	.175	.094	.632	.532	.921	1.085
X2	.809	.255	.582	3.173	.003	.606	1.649
X3	-.008	.196	-.007	-.038	.970	.597	1.674

Sumber: data primer diolah

Berdasarkan pemeriksaan tabel sebelumnya, dapat dipastikan bahwa tidak ada tanda-tanda multikolinearitas, karena tabel diatas menunjukkan nilai toleransi X1 (0.921), X2 (0.606), X3 ((0.597) > 0.100, sedangkan nilai VIF X1 (1.085), X2 (1.1649), X3 (1.674) < 10.00.

4.7 Uji Hipotesis

4.7.1 Uji Parsial (Uji Statistik t)

Uji ini digunakan untuk memahami pengaruh suatu variabel bebas terhadap variabel terikat secara individual.

Tabel 4.10
Hasil Uji Parsial

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.658	1.603		2.282	.029
X1	.111	.035	.150	3.161	.004
X2	.809	.051	.928	15.865	.000
X3	-.008	.039	-.011	-.192	.849

a. Dependent Variabel: Y

Sumber: data primer diolah

Hasil uji parsial pada tabel 6 menunjukkan bahwa SIA berdampak positif

pada kinerja pekerja, sehingga H1 diterima. Hasil uji variabel sistem informasi akuntansi (X1) menunjukkan nilai t hitung sebesar 3.161 dengan nilai sig. < 0.05. Sedangkan variabel disiplin kerja (X2) menunjukkan berdampak positif pada kinerja karyawan, maka H2 diterima. H3 ditolak karena temuan uji variabel insentif (X3) menunjukkan bahwa insentif secara parsial tidak mempengaruhi kinerja karyawan.

4.7.2 Uji Simultan (F)

Tabel 4.11
Hasil Uji Simultan

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	159.031	3	53.010	6.014	.002
	Residual	273.255	31	8.815		
	Total	432.286	34			

Sumber: data primer diolah

Hasil analisis tabel di atas menunjukkan bahwa nilai f hitung (6.014) lebih besar dari f tabel (3.305) dan nilai sig (0.002) kurang dari 0.005. Oleh karena itu, H4 diterima dan H0 ditolak dan variabel X1, X2, dan X3 memiliki dampak positif dan signifikan terhadap Y.

4.7.3 Uji Koefisien Determinan (R²)

Metode penelitian ini digunakan untuk menentukan prosentase kontribusi pengaruh variabel bebas dan variabel terikat secara bersamaan.

Tabel 4.12
Hasil Uji Koefisien Determinan

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.967	.936	.929	.59379

Sumber: data primer diolah

Berdasarkan hasil analisis yang ditunjukkan pada tabel di atas, variabel sistem informasi akuntansi, disiplin kerja, dan insentif memiliki pengaruh sebesar 0.936, atau 93.6% pada kinerja karyawan, jumlah variabel tambahan yang belum disertakan dalam model regresi adalah 6.4%.

4.7.4 Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 9.

Hasil Uji Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.658	1.603		2.282	.029
X1	.111	.035	.150	3.161	.004
X2	.809	.051	.928	15.865	.000
X3	-.008	.039	-.011	-.192	.849

a. Dependent Variabel: Y

Sumber: data primer diolah

$$Y = 3.658 + 0.111 (\text{SIA}) + 0.809 (\text{Disiplin Kerja}) - 0.008 (\text{Insentif})$$

Temuan regresi berganda ditemukan nilai konstanta sebesar 3.658 jika variabel disiplin kerja, insentif, dan sistem informasi akuntansi bernilai 0. Koefisien SIA adalah 0.111, yang berarti setiap kenaikan 1% kinerja karyawan akan meningkat 0.111. Kinerja karyawan akan naik sebesar 0.809 disiplin kerja (X2) bernilai 0, sesuai dengan koefisien X2 sebesar 0.809. Koefisien insentif adalah -0.008 yang berarti bahwa kinerja pekerja akan turun sebesar 0.008 setiap peningkatan satu satuan insentif (X3).

4.8 Pembahasan Hasil Penelitian

4.8.1 Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komponen sistem informasi akuntansi secara signifikan memengaruhi seberapa baik seorang karyawan bekerja. Ini menunjukkan bahwa sistem informasi akuntansi PG Djombang Baru sudah berjalan dengan baik untuk menunjang kesejahteraan perusahaan hingga saat ini. Salah satu contohnya adalah perubahan metode pembayaran yang semula menggunakan sistem fresh money menjadi sistem bagi hasil untuk menunjang keberlangsungan perusahaan. Teori yang diusulkan (Marina et al., 2017) sejalan dengan hasil penelitian bahwa memudahkan pengambilan keputusan dan memudahkan dalam menghasilkan laporan keuangan yang relevan dengan kebutuhan operasional perusahaan adalah tujuan utama sistem informasi akuntansi. Penelitian yang sama dilakukan (Saad, 2023) menemukan bahwa pemanfaatan sistem informasi akuntansi dapat meningkatkan kinerja karyawan.

4.8.2 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil dari uji hipotesis mengarah pada gagasan bahwa disiplin kerja sangat memengaruhi kinerja karyawan. Penelitian ini didukung oleh (Nurjaya, 2021) yang menunjukkan bahwa perusahaan memberlakukan kebijakan untuk menjamin bahwa setiap karyawan memenuhi kewajibannya sesuai dengan standar perusahaan. Temuan penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja akan semakin meningkatkan kinerja karyawan. Peraturan menentukan sikap, perilaku, dan tindakan siapapun yang kedapatan melakukan pelanggaran akan mendapatkan sanksi (Arisanti et al., 2019). Tingkat kedisiplinan di PG Djombang Baru berkorelasi positif dengan

produktivitas perusahaan.

4.8.3 Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Karyawan

Temuan uji hipotesis menunjukkan bahwa kinerja karyawan tidak dipengaruhi oleh insentif secara signifikan. Adanya insentif belum tentu meningkatkan kinerja karyawan, namun insentif dapat mendorong karyawan untuk berusaha lebih keras lagi. Hal ini mengindikasikan bahwa PG Djombang Baru hanya sedikit menggunakan insentif sebagai komponen utama dalam mengukur kinerja karyawan. Pemberian insentif penting diperhatikan bagi perusahaan karena semangat atau tidaknya karyawan dalam bekerja tergantung besar kecilnya insentif yang diberikan. Teori yang disampaikan (Dwi Saputri et al., 2021) tidak sejalan dengan hasil penelitian ini bahwa manajer dapat memberi insentif kepada pekerja untuk meningkatkan kinerja perusahaan melalui peningkatan semangat kerja mereka.

4.8.3 Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Disiplin Kerja dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan

Temuan pada hipotesis menunjukkan bahwa sistem informasi, disiplin kerja, dan insentif berdampak positif dan signifikan pada kinerja karyawan. Hal ini disebabkan oleh kemampuan dunia usaha untuk beradaptasi dengan situasi saat ini agar dapat terus beroperasi. Hasil tersebut konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Purnama (2020) dan Nyoman dkk. (2022) yang membuktikan bahwa secara kooperatif, sistem informasi angkatan bersenjata, disiplin kerja, dan komunitas intelijen mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Temuan studi tersebut mendukung teori yang diutarakan oleh Maria A. (2017) yang menyatakan bahwa sistem informasi akuntansi yang efektif dapat membantu bisnis menjadi lebih efisien yang pada akhirnya dapat meningkatkan retensi karyawan. Namun temuan studi ini sejalan dengan teori (Rivai, 2011) bahwa adanya disiplin kerja dapat membantu manajer dalam berkomunikasi dengan karyawannya agar tersedia untuk meningkatkan kepatuhan karyawan terhadap kebijakan perusahaan. Hal ini terkait dengan insentivitas, seperti yang diungkapkan oleh (Mangkunegara, 2011) yang menjelaskan bahwa insentivitas atau penghargaan tentang praktik kerja karyawan dapat meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja menuju tujuan perusahaan.

BAB 5

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Hasil kajian yang diberikan kepada pegawai bagian akuntansi dan umum yang menggunakan sistem informasi akuntansi pada PT Sinergi Gula Nusantara Unit PG Djombang Baru sebagai berikut:

1. Sistem informasi akuntansi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Insentif tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan.
4. Sistem informasi akuntansi, disiplin kerja, dan insentif semuanya berdampak positif pada kinerja karyawan.

5.2 Saran

Peneliti menemukan beberapa rekomendasi yang diharapkan dapat membantu PT Sinergi Gula Nusantara Unit PG Djombang Baru. Berikut beberapa rekomendasi:

1. Sebaiknya PT Sinergi Gula Nusantara Unit PG Djombang Baru selanjutnya untuk meningkatkan lagi jumlah insentif yang diberikan kepada karyawan sehingga mereka bersemangat untuk meningkatkan kinerja mereka.
2. Bagi peneliti selanjutnya, variabel insentif perlu dikaji ulang karena ada perbedaan dalam hasil penelitian serta penting untuk menambah jumlah partisipan agar jumlah sampel yang digunakan semakin besar. Semakin

banyak sampel yang dikumpulkan, maka hasilnya juga semakin berguna untuk menggambarkan keadaan subjek penelitian secara umum.

3. Bagi peneliti jangka panjang, kemungkinannya memiliki potensi untuk memperkenalkan lebih banyak variabel yang berdampak pada kinerja karyawan. Dengan demikian, akan bermanfaat bagi perusahaan untuk memahami kebutuhan karyawan dengan lebih baik guna meningkatkan produktivitas.

DAFTAR PUSTAKA

Al-Quran dan Terjemahan.

Alwi, I.(2012).Kriteria Empirik Dalam Menentukan Ukuran Sampel Pada Pengujian Hipotesis Statistika Dan Analisis Butir. *Jurnal Formatif* 2(2): 140-148.

Arisanti, K. D., Santoso, A., & Wahyuni, S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. *JIMEK : Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, 2(1), 101. <https://doi.org/10.30737/jimek.v2i1.427>

Dwi Saputri, A., Handayani, S., & Kurniawan, M. D. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan PT Putra Karisma Palembang. In *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM e* (Vol. 2, Issue 1).

Febrianti, M. (2022). Implementasi Good Governance dan Kinerja Pegawai Dalam Meningkatkan Pelayanan Publik Dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan Publik Pada masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Ilmu dan Riset Akuntansi*, 1-16.

Hanadia, N., Rahayu, S., & Zultilisna, D. (n.d.). Pengaruh Kualitas Sistem, Perceived Usefulness, Dan Kualitas Informasi Terhadap Kepuasan Pengguna (Studi Kasus Terhadap Sistem Dashboard Pdam Tirta Raharja 2017) *The Effect Of System Quality, Perceived Usefulness, Information Quality To User Satisfaction (Case Study Dashboard System On Pdam Tirta Raharja 2017)*.

Kader, M., Rahman, W., Studi, M., Program, A., Manajemen, S., & Ekonomi, F. (2018). Pengaruh Stres Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Telekomunikasi Indonesia (Telkom) Kandatel Luwuk. In *Jurnal EMOR* (Vol. 2, Issue 1).

Mulyani, S. (2017). Konsep-Konsep Dasar Sistem Informasi Akuntansi. Hal 1-32.

Marina, A., Wahjono, Syaban, M. Suarni (2017). Sistem Informasi Akuntansi. UMS Surabaya Publishing.

Nisa'yanayiroh, I., Permatasari, D., Akuntansi, J., & Ekonomi, F. (2022). *Determinan Efektifitas Sistem Informasi Akuntansi*. <http://dx.doi.org/10.24217>

Nurjaya, N. (2021). PENGARUH DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA

KARYAWAN PADA PT. HAZARA CIPTA PESONA. In *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional* (Vol. 3, Issue 1).

Nyoman, N., Puspasari, W., Dewi, T. K., Bisnis, F., Humaniora, S., & Triatma Mulya, U. (2021). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Dan Pengendalian Internal Terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan Di Ud. Bali Sunsri Celuk Sukawati. In *Journal Research of Accounting (JARAC)* (Vol. 2, Issue 2).

Nyoman, N., Sariningsih, A., Akuntansi, P., Bisnis, E., & Pariwisata, D. (2022). *Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Program Pelatihan, Dukungan Manajemen Puncak Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus : Perusahaan Farmasi Di Kota Denpasar) Sang Ayu Putu Arie Indraswarawati (2)*.

Penulis, T., Ruth Silaen, N., Chairunnisah, R., Rizki Sari Elida Mahriani, M., Tanjung, R., Triwardhani, D., Haerany Anis Masyruroh, A., Gede Satriawan, D., Sri Lestari Opan Arifudin, A., Rialmi, Z., & Putra, S. (2021). Kinerja Karyawan. www.penerbitwidina.com

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

Saad, M. (2023). The influence of accounting information system adoption on business performance amid COVID-19. *Computers in Human Behavior Reports*, 10. <https://doi.org/10.1016/j.chbr.2023.100286>

Shintia, I. R. (2021). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Motivasi Kerja, Dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Akuntansi*. 1-17.

Sugiono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif. Alfabeta. Bandung.

Widhawati, A., & Damayanthi, I. Gst. A. E. (2018). Pengaruh Efektivitas Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi, Budaya Kerja, dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Akuntansi*, 1301. <https://doi.org/10.24843/eja.2018.v24.i02.p18>

LAMPIRAN

Lampiran 1

Kuisisioner Penelitian

KUISIONER UNTUK SISTEM INFORMASI AKUNTANSI (X1)

No.	Pertanyaan	Sangat Tidak Setuju 1	Tidak Setuju 2	Netral 3	Setuju 4	Sangat Setuju 5
1.	Sistem Informasi Akuntansi disesuaikan dengan kebutuhan pengguna.					
2.	Sistem Informasi Akuntansi yang ada pada perusahaan ini mudah digunakan oleh pemakainya.					
3.	Karyawan bekerja dengan mengoperasikan Sistem Informasi Akuntansi.					
4.	Sistem Informasi Akuntansi dapat membantu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara lebih efisien dan tepat waktu.					
5.	Sistem Informasi Akuntansi memiliki waktu respon yang cepat saat digunakan pemakainnya.					
6.	Sistem Informasi Akuntansi perusahaan menyediakan informasi yang akurat saat dibutuhkan.					
7.	Sistem Informasi Akuntansi dapat membantu karyawan dalam					

	meningkatkan kuantitas kerja tanpa mengesampingkan kualitas kerja.					
--	--	--	--	--	--	--

KUISIONER UNTUK DISIPLIN KERJA (X2)

No.	Pertanyaan	Sangat Tidak Setuju 1	Tidak Setuju 2	Netral 3	Setuju 4	Sangat Setuju 5
1.	Saya datang dan pulang kerja sesuai dengan waktu yang ditentukan.					
2.	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.					
3.	Setiap pelaksanaan kerja, saya selalu memperhatikan prosedur kerja yang telah ditetapkan oleh instansi					
4.	Saya tidak pernah meninggalkan tempat kerja selama masih jam kerja.					
5.	Perusahaan memberikan sanksi yang tegas bagi yang melanggar peraturan					
6.	Saya setuju bahwa sanksi hukuman yang diterapkan ikut mempengaruhi baik/buruknya kedisiplinan pegawai.					
7.	Saya akan memberi tahu terlebih dahulu (surat izin) apabila absen bekerja.					
8.	Saya merasa bahwa kedisiplinan pegawai akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam					

	instansi berjalan dengan baik.					
--	--------------------------------	--	--	--	--	--

KUISIONER UNTUK INSENTIF (X3)

No.	Pertanyaan	Sangat Tidak Setuju 1	Tidak Setuju 2	Netral 3	Setuju 4	Sangat Setuju 5
1.	Kelayakan bonus yang diberikan perusahaan layak bagi karyawan sesuai dengan waktu dan tenaga yang dikorbankan karyawan.					
2.	Bonus yang diterima dari perusahaan memuaskan.					
3.	Proses yang digunakan perusahaan untuk memberikan kompensasi bersifat adil.					
4.	Perusahaan memberikan kompensasi sesuai dengan standar biaya hidup yang dihadapi sekarang.					
5.	Saya diberikan kesempatan untuk berkembang (promosi) apabila berprestasi.					
6.	Penghargaan yang diberikan mendorong saya untuk disiplin dalam bekerja.					
7.	Pekerjaan yang saya kerjakan dengan baik akan mendapat pengakuan.					
8.	Dukungan dan pujian dari atasan serta rekan kerja membuat saya senang dan merasa dihargai					

KUISIONER UNTUK KINERJA KARYAWAN (Y)

No.	Pertanyaan	Sangat Tidak Setuju 1	Tidak Setuju 2	Netral 3	Setuju 4	Sangat Setuju 5
1.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan teliti dan rapi.					
2.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai standart perusahaan.					
3.	Saya mampu bekerja sesuai target perusahaan.					
4.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan oleh saya dengan baik.					
5.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu sesuai stadart yang dibuat pperusahaan.					
6.	Ketika sedang bekerja saya merasa menikmati dengan ikhlas apa yang saya kerjakan.					
7.	Saya melakukan pekerjaan selalu berorientasi pada keberhasilan.					
8.	Saya bertanggungjawab atas tugas wewenang yang diberikan kepada saya.					

Lampiran 2

Biodata Peneliti

Nama Lengkap : Givani Widya Purwanti
 Tempat, tanggal lahir : Jombang, 17 Juli 2001
 Alamat Asal : Dsn. Sentulan Ds. Bongkor Kec. Peterongan Kab.
 Jombang Jawa Timur 61481.
 E-mail : givaniwidya71@gmail.com

Pendidikan Formal

2009-2014 : SDN Bongkot
 2014-2017 : SMP Negeri 1 Peterongan
 2017-2020 : SMA Negeri Mojoagung Jombang
 2020-2024 : Program Studi S1 Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Islam
 Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

Pendidikan Non Formal

2020-2021 : Ma'had Sunan Ampel Al-Aly Universitas Islam Negeri Maulana
 Malik Ibrahim Malang
 2020-2021 : Program Khusus Perkuliahan Bahasa Arab (PKPBA) UIN Maliki
 Malang
 2021-2022 : English for Specific Purposes by Language Center (ELC) Maulana
 Malik Ibrahim State Islamic University

Pengalaman Kerja dan Magang

Jun 2023-Ags 2023 : *Intership* Badan Keuangan dan Aset Daerah Kota Malang

Pengalaman Organisasi

Apr 2023- Des 2023 : Komisi C, Senat Mahasiswa Fakultas Ekonomi UIN
 Maliki Malang
 Apr 2022- Des 2022 : Sekretaris Umum, Himpunana Mahasiswa Program Studi
 Akuntansi
 UIN Maliki Malang
 Ags 2022-Jul 2023 : Staff PSDM Ikatan Mahasiswa Jombang
 Apr 2021- Des 2021 : *Staff Research and Development*, Himpunana Mahasiswa
 Jurusan
 Akuntansi UIN Maliki Malang
 Ags 2021-Jul 2022 : Staff PSDM Ikatan Mahasiswa Jombang

Pelatihan dan Sertifikasi

2023 : *Sertification Accurate Professional (CAP)*
 2023 : *Sertification of Brevet A & B*
 2022 : *Sertification of E-SPT PPh 21/26*

Lampiran 3 Jurnal Bimbingan

3/15/24, 1:22 PM

Print Jurnal Bimbingan Skripsi



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS EKONOMI
Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881

JURNAL BIMBINGAN SKRIPSI

IDENTITAS MAHASISWA:

NIM : 200502110052
 Nama : Givani Widya Purwanti
 Fakultas : Ekonomi
 Program Studi : Akuntansi
 Dosen Pembimbing : Yuliati, M.S.A
 Judul Skripsi : Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Disiplin Kerja, dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PG DJombang Baru).

JURNAL BIMBINGAN :

No	Tanggal	Deskripsi	Tahun Akademik	Status
1	4 September 2023	Bimbingan terkait pedoman penulisan skripsi	Ganjil 2023/2024	Sudah Dikoreksi
2	26 September 2023	Penulisan bab 1 sampai 3	Ganjil 2023/2024	Sudah Dikoreksi
3	10 Oktober 2023	Revisi bab 1	Ganjil 2023/2024	Sudah Dikoreksi
4	22 Oktober 2023	Membahas bab 3 dan revisi	Ganjil 2023/2024	Sudah Dikoreksi
5	2 November 2023	Bimbingan hasil revisi proposal sebelum pendaftaran sempro	Ganjil 2023/2024	Sudah Dikoreksi
6	22 Januari 2024	Mengirimkan skripsi bab 1-5	Genap 2023/2024	Sudah Dikoreksi
7	29 Januari 2024	Pengarahan program afirmasi dan informasi submit jurnal sinta 4	Genap 2023/2024	Sudah Dikoreksi
8	5 Februari 2024	Konfirmasi progress submit jurnal	Genap 2023/2024	Sudah Dikoreksi

Malang, 5 Februari 2024

Dosen Pembimbing



Lampiran 4 Hasil Turnitin

3/15/24, 1:24 PM

Print Bebas Plagiarisme



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS EKONOMI
Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Rohmatulloh Salis, M.Pd
NIP : 198409302023211006
Jabatan : **UP2M**

Menerangkan bahwa mahasiswa berikut :

Nama : Givani Widya Purwanti
NIM : 200502110052
Konsentrasi : Sistem Informasi Akuntansi
Judul Skripsi : **PENGARUH SISTEM INFORMASI AKUNTANSI, DISIPLIN KERJA DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SINERGI GULA NUSANTARA UNIT PG. DJOMBANG BARU.**

Menerangkan bahwa penulis skripsi mahasiswa tersebut dinyatakan **LOLOS PLAGIARISM** dari **TURNITIN** dengan nilai *Originaly report*:

SIMILARTY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATION	STUDENT PAPER
25%	24%	16%	13%

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya dan di berikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Malang, 15 Maret 2024

UP2M



Rohmatulloh Salis, M.Pd