



Pengaruh sistem informasi akuntansi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT BPR Gemilang Perseroda Kabupaten Indragiri Hilir

The effect of accounting information systems and work motivation on employee performance at PT BPR Gemilang Perseroda Indragiri Hilir Regency

Zakiah, Ranti Melasari*, Rosliana

Universitas Islam Indragiri, Tembilahan, Indonesia

Abstrak

Tujuan – Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Sistem Informasi Akuntansi (SIA) dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT BPR Gemilang Perseroda Kabupaten Indragiri Hilir, baik secara parsial maupun simultan.

Desain/metodologi/pendekatan – Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik total sampling terhadap 30 karyawan PT BPR Gemilang Perseroda. Data dikumpulkan melalui kuesioner dengan skala Likert dan dianalisis menggunakan uji asumsi klasik serta analisis regresi linier berganda dengan SPSS.

Temuan – Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, SIA berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (t -hitung = 2,383; sig. = 0,021), sedangkan motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan (t -hitung = 1,930; sig. = 0,060). Secara simultan, kedua variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (F -hitung = 15,644; sig. = 0,000) dengan kontribusi sebesar 40% (Adjusted R^2 = 0,374).

Keterbatasan penelitian – Penelitian terbatas pada satu objek (PT BPR Gemilang Perseroda) dengan sampel 30 karyawan, sehingga generalisasi hasil terbatas. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang berpotensi mengandung bias subjektivitas responden. Variabel yang diteliti terbatas pada SIA dan motivasi kerja, sementara faktor lain seperti budaya organisasi dan beban kerja belum dimasukkan. Penelitian bersifat cross-sectional dan terdapat indikasi heteroskedastisitas pada variabel motivasi kerja.

Implikasi – Secara praktis, manajemen PT BPR Gemilang Perseroda perlu terus meningkatkan kualitas SIA melalui pembaruan aplikasi, integrasi antarunit, dan pelatihan pegawai, serta memperkuat program motivasi kerja melalui penghargaan dan pengembangan karier. Secara teoretis, penelitian ini memperkuat teori agensi yang menekankan pentingnya sistem pengendalian dalam meningkatkan kinerja, serta mengonfirmasi bahwa SIA merupakan determinan utama kinerja karyawan di sektor perbankan, sementara motivasi kerja berperan sebagai faktor komplementer.

Kebaruan – Penelitian ini memberikan kontribusi empiris dengan mengidentifikasi bahwa dalam konteks BPR daerah, SIA memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan dibandingkan motivasi kerja. Temuan ini memperkaya literatur dengan menunjukkan bahwa otomasi sistem informasi dapat mengurangi ketergantungan kinerja pada motivasi individual, sehingga efisiensi operasional lebih ditentukan oleh kepatuhan terhadap sistem daripada dorongan internal karyawan.

Kata Kunci: Sistem Informasi Akuntansi, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

Abstract

Purpose – This study aims to analyze the influence of Accounting Information Systems (AIS) and work motivation on employee performance at PT BPR Gemilang Perseroda, Indragiri Hilir Regency, both partially and simultaneously.

Design/methodology/approach – This research employs a quantitative approach with a total sample of 30 employees at PT BPR Gemilang Perseroda. Data were collected using Likert-scale questionnaires and analyzed using classical assumption tests and multiple linear regression in SPSS.

Findings – Results show that partially, AIS has a positive and significant effect on employee performance (t -value = 2.383; sig. = 0.021), while work motivation has no significant effect (t -value = 1.930; sig. = 0.060). Simultaneously, both variables significantly influence employee performance (F -value = 15.644; sig. = 0.000) with a contribution of 40% (Adjusted R^2 = 0.374).

Research limitations – The study is limited to one object (PT BPR Gemilang Perseroda) with 30 employees, thus limiting generalization. Data collected through questionnaires may contain respondent subjectivity bias. Variables are limited to AIS and work motivation, while other factors such as organizational culture and workload are not included. The research is cross-sectional and shows heteroscedasticity indication in the work motivation variable.

Implications – Practically, PT BPR Gemilang Perseroda management needs to continuously improve AIS quality through application updates, inter-unit integration, and employee training, and strengthen work motivation programs through rewards and career development. Theoretically, this research strengthens agency theory, emphasizing the importance of control systems in improving performance, and confirms that AIS is the main determinant of employee performance in the banking sector, while work motivation serves as a complementary factor.

Originality – This research provides empirical contributions by identifying that in the context of rural BPR, AIS has a dominant influence on employee performance compared to work motivation. This finding enriches the literature by demonstrating that information system automation can reduce performance dependence on individual motivation, so operational efficiency is more determined by system compliance than internal employee drive.

Keywords: Accounting Information System, Work Motivation, Employee Performance

Histori Artikel:

Diterima: 9 Desember 2025, Direvisi: 24 Januari 2026, Disetujui: 26 Januari 2026, Dipublikasi: 28 Januari 2026.

*Penulis Korespondensi:

ranti.akuntansiunisi@gmail.com

DOI:

<https://doi.org/10.60036/jbm.1039>

PENDAHULUAN

Perkembangan industri perbankan mendorong lembaga keuangan untuk meningkatkan efektivitas operasional dan kualitas pelayanan, khususnya dalam pengelolaan informasi dan transaksi keuangan. Di era digital, Sistem Informasi Akuntansi (SIA) menjadi elemen penting untuk memastikan proses pencatatan, pengolahan, dan penyajian informasi keuangan berjalan akurat, cepat, dan terintegrasi. Sistem yang andal membantu bank meningkatkan keandalan informasi, mempercepat transaksi, dan meminimalkan risiko kesalahan pencatatan. Dalam konteks PT BPR Gemilang Perseroda Kabupaten Indragiri Hilir, SIA menjadi landasan utama untuk mendukung operasional harian dan pengambilan keputusan manajerial.

Selain penerapan SIA, motivasi kerja karyawan merupakan faktor penting dalam menunjang kelancaran operasional dan pencapaian kinerja optimal. Karyawan yang termotivasi cenderung bekerja lebih produktif, disiplin, dan konsisten, sehingga berdampak positif pada kualitas pelayanan perbankan. Penelitian sebelumnya banyak menyoroti SIA atau motivasi kerja secara terpisah, namun penelitian yang mengkaji pengaruh simultan kedua variabel ini terhadap kinerja karyawan pada BPR daerah masih terbatas, khususnya di Kabupaten Indragiri Hilir.

Kinerja karyawan menjadi indikator utama keberhasilan organisasi, tercermin dari kualitas, kuantitas hasil kerja, ketepatan waktu, serta kepatuhan terhadap prosedur operasional.

Dalam industri perbankan, kinerja yang tinggi memerlukan dukungan SIA yang memadai dan motivasi kerja yang kuat. Ketidakseimbangan antara kualitas sistem informasi dan motivasi kerja dapat menyebabkan kesalahan pencatatan, keterlambatan pelayanan, dan menurunnya kepuasan nasabah.

PT BPR Gemilang Perseroda memiliki aktivitas transaksi yang tinggi, sehingga membutuhkan karyawan yang cepat, cermat, dan akurat, didukung SIA yang andal. Beban kerja yang tinggi menuntut motivasi kerja yang kuat agar kualitas kinerja tetap terjaga. Dengan demikian, penelitian ini memiliki urgensi untuk mengkaji pengaruh Sistem Informasi Akuntansi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sehingga hasilnya dapat dijadikan landasan bagi manajemen dalam merumuskan kebijakan peningkatan kualitas pengelolaan sumber daya manusia serta mutu pelayanan di sektor perbankan.

Masalah penelitian yang dirumuskan adalah: “Bagaimana pengaruh sistem informasi akuntansi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT BPR Gemilang Perseroda Kabupaten Indragiri Hilir?” Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara empiris keterkaitan antara variabel independen, yaitu Sistem Informasi Akuntansi dan motivasi kerja, dengan variabel dependen berupa kinerja karyawan, serta menilai kontribusi kedua variabel tersebut dalam meningkatkan efektivitas operasional perbankan.

Hasil penelitian diharapkan memberikan gambaran objektif mengenai kondisi aktual penerapan SIA dan motivasi kerja karyawan, serta menjadi dasar evaluasi dan pengambilan keputusan manajemen dalam meningkatkan kinerja dan kualitas pelayanan perbankan di PT BPR Gemilang Perseroda Kabupaten Indragiri Hilir. Kebaruan penelitian ini terletak pada analisis simultan SIA dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada BPR daerah, yang sebelumnya masih jarang dikaji secara empiris.

TINJAUAN PUSTAKA

Teori Agensi

Teori agensi menjelaskan hubungan antara principal (pihak yang memberi wewenang) dan agen (pihak yang bertindak atas nama principal) dalam mencapai tujuan organisasi. Agen bertanggung jawab melaksanakan tugas sesuai kepentingan principal, sehingga tercapai tujuan bersama (Rahardjo, 2018). Teori ini memberikan perspektif bahwa efektivitas kinerja karyawan dalam organisasi sangat dipengaruhi oleh kejelasan peran, tanggung jawab, dan pengendalian yang diterapkan.

Sistem Informasi Akuntansi

Sebagai instrumen pendukung manajerial, Sistem Informasi Akuntansi (SIA) berperan dalam mengelola seluruh alur informasi keuangan mulai dari tahap pengumpulan data mentah hingga menjadi laporan siap pakai (Romney & Steinbart, 2018). Dalam perbankan, SIA memproses transaksi harian seperti setoran, penarikan, kredit, dan pencatatan saldo sehingga efektivitas pelayanan dan administrasi terjaga. Dasar hukum penerapan SIA diatur oleh OJK (UU No. 21 Tahun 2011) untuk menjamin keandalan informasi dan pengawasan tata kelola perbankan. Keberadaan Sistem Informasi Akuntansi esensial dalam mendukung fungsi manajerial melalui penyajian laporan keuangan yang presisi dan tepat waktu. (Bodnar & Hopwood, 2013). Di sektor perbankan, SIA memastikan transaksi tercatat dengan benar, mempercepat aliran informasi, meningkatkan efisiensi kerja, serta menjaga keamanan dan kerahasiaan data transaksi (OJK, 2020). Indikator SIA mencakup :

1. Tingkat Akurasi Data
2. Kecepatan Pemrosesan Informasi
3. Kemudahan Penggunaan Sistem
4. Integrasi Antarunit Kerja

5. Keamanan Akses Sistem

Indikator ini menggambarkan efektivitas SIA dalam mendukung kinerja pegawai (Romney & Steinbart, 2018).

Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah dorongan internal atau eksternal yang membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku karyawan untuk mencapai tujuan organisasi (Darmadi, 2018). Dalam perbankan, motivasi kerja mempengaruhi ketelitian, kedisiplinan, dan tanggung jawab karyawan dalam mengelola transaksi dan pelayanan nasabah. Tujuan motivasi kerja adalah meningkatkan semangat, kedisiplinan, tanggung jawab, dan kualitas hasil kerja karyawan (Hasibuan, 2017). Motivasi kerja membantu menyelaraskan kepentingan karyawan dengan tujuan organisasi, serta meningkatkan kepatuhan terhadap prosedur operasional dan kualitas pelayanan. Indikator motivasi kerja meliputi:

1. Semangat Kerja
2. Disiplin Kerja
3. Tanggung Jawab
4. Inisiatif Kerja
5. Komitmen Terhadap Pekerjaan

Indikator ini mencerminkan tingkat dorongan kerja yang memengaruhi kinerja karyawan (Hasibuan, 2017).

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai dalam melaksanakan tugas sesuai standar, target, dan prosedur organisasi (Mangkunegara, 2017). Dalam perbankan, kinerja berkaitan dengan kualitas pelayanan, ketepatan pencatatan transaksi, dan kelancaran administrasi (Robbins & Judge, 2017). Tujuan penilaian kinerja adalah mengetahui pencapaian hasil kerja, meningkatkan produktivitas, mengurangi kesalahan, dan menjadi dasar pengambilan keputusan manajerial seperti promosi dan evaluasi sistem kerja (Mangkunegara, 2017). Indikator kinerja karyawan meliputi:

1. Ketepatan Kerja
2. Kecepatan Menyelesaikan Tugas
3. Ketelitian Dalam Memeriksa Data
4. Kepatuhan Terhadap SOP
5. Produktivitas Kerja

Indikator ini digunakan untuk menilai kualitas kinerja karyawan dalam mendukung tujuan organisasi (Mangkunegara, 2017). Dalam penelitian ini, setiap indikator dioperasionalkan ke dalam beberapa item pernyataan kuesioner untuk meningkatkan reliabilitas dan kedalaman pengukuran. Pada variabel Sistem Informasi Akuntansi, 5 indikator dikembangkan menjadi 16 item pernyataan. Variabel Motivasi Kerja terdiri dari 5 indikator yang dioperasionalkan menjadi 6 item pernyataan. Sementara itu, variabel Kinerja Karyawan yang terdiri dari 5 indikator dikembangkan menjadi 8 item pernyataan.

METODE PENELITIAN

Metodologi penelitian menjelaskan desain, sampel, instrumen, prosedur pengumpulan, pengolahan, dan analisis data, serta etika penelitian. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, karena variabel dapat diukur secara numerik melalui kuesioner dan dianalisis dengan teknik statistik. Penelitian ini dinilai sangat representatif untuk menganalisis derajat pengaruh Sistem Informasi Akuntansi serta Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT BPR Gemilang Perseroda Kabupaten Indragiri Hilir (Sugiyono, 2019).

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan di PT BPR Gemilang Perseroda Kabupaten Indragiri Hilir, lembaga keuangan mikro dengan volume transaksi yang meningkat dan telah menggunakan sistem informasi akuntansi berbasis komputer. Penelitian direncanakan berlangsung selama 2–3 bulan, mencakup penyusunan instrumen, pengumpulan data, analisis, dan penyusunan laporan, agar tidak mengganggu aktivitas pelayanan bank.

Populasi dan Sampel

Populasi penelitian adalah seluruh karyawan PT BPR Gemilang Perseroda yang terlibat dalam aktivitas operasional bank, terutama yang menggunakan sistem informasi akuntansi dan mencatat transaksi keuangan. Sampel menggunakan total sampling karena populasi berjumlah 30 orang. Seluruh karyawan dijadikan responden agar kondisi aktual dapat terwakili secara menyeluruh. Karakteristik responden dalam penelitian ini meliputi jenis kelamin, usia, dan masa kerja. Penyajian karakteristik responden bertujuan untuk memberikan gambaran profil sampel penelitian serta mendukung generalisasi hasil penelitian.

Definisi Operasional Variabel

1. Kinerja Karyawan (Y)

Hasil kerja karyawan dalam menjalankan tugas secara efektif dan efisien sesuai standar dan prosedur organisasi (Mangkunegara, 2017). Indikator:

- a. Ketepatan Kerja
- b. Kecepatan Menyelesaikan Tugas
- c. Ketelitian Mengolah Dan Memeriksa Data
- d. Kepatuhan Terhadap SOP
- e. Produktivitas Kerja

2. Sistem Informasi Akuntansi (X₁)

Sistem yang mencatat, memproses, menyimpan, dan menghasilkan informasi keuangan (Romney & Steinbart, 2022). Indikator:

- a. Akurasi Data
- b. Ketepatan Waktu Informasi
- c. Relevansi Informasi
- d. Keamanan Sistem
- e. Kelengkapan Pencatatan

3. Motivasi Kerja (X₂)

Dorongan internal dan eksternal yang memengaruhi semangat, disiplin, tanggung jawab, dan komitmen karyawan (Hasibuan, 2017). Indikator:

- a. Semangat Kerja
- b. Disiplin Kerja
- c. Tanggung Jawab
- d. Inisiatif Kerja
- e. Komitmen Terhadap Pekerjaan

Teknik Pengumpulan Data

Data dikumpulkan melalui:

1. Kuesioner, disusun berdasarkan indikator variabel, menggunakan skala Likert 1–5.
2. Studi Pustaka, menelaah buku, jurnal, dan literatur terkait untuk memperoleh dasar teori dan data sekunder.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Karakteristik responden digunakan untuk menggambarkan profil responden penelitian. Penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh, sehingga seluruh populasi dijadikan sampel dengan jumlah 30 orang karyawan PT BPR Gemilang Perseroda Kabupaten Indragiri Hilir. Karakteristik responden meliputi jenis kelamin, usia, dan masa kerja, yang disajikan sebagai berikut:

Tabel 1. Karakteristik Responden PT BPR Gemilang

No	Karakteristik	Klasifikasi	Jumlah Responden (orang)	Persentase Responden (%)
1	Jenis Kelamin	Laki-laki	18	60
		Perempuan	12	40
		Jumlah	30	100
2	Usia	18 – 30 Tahun	12	40
		31 Tahun ke Atas	18	60
		Jumlah	30	100
3	Masa Kerja	0 – 1 Tahun	6	20
		1 – 3 Tahun	9	30
		> 3 Tahun	15	50
		Jumlah	30	100

Sumber: Data Olahan, 2025

Hasil Uji Statistik Deskriptif

Guna memahami pola data secara menyeluruh, digunakan teknik statistik deskriptif untuk mendokumentasikan temuan lapangan secara apa adanya. Metode ini memfasilitasi penyajian data melalui tabel frekuensi dan ukuran statistik deskriptif lainnya tanpa melakukan pengujian hipotesis lebih lanjut. Dengan demikian, peneliti dapat menyajikan informasi objektif mengenai posisi nilai rata-rata dan distribusi jawaban dari para karyawan PT BPR Gemilang Perseroda (Sugiyono, 2018).

Tabel 2. Hasil Uji Statistik Deskriptif
Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Sistem Informasi Akuntansi	30	63.00	80.00	69.2000	5.95562
Motivasi kerja	30	22.00	30.00	25.6800	2.40272
Kinerja Karyawan	30	33.00	40.00	37.0600	2.36824
Valid N (listwise)	30				

Sumber: Data Olahan SPSS 27, 2025.

Tabel statistik deskriptif mengonfirmasi bahwa seluruh instrumen penelitian direspons secara positif oleh 30 responden. Variabel SIA memiliki sebaran nilai 63–80 dengan rata-rata 69,20, menandai adanya variasi dalam pemanfaatan teknologi akuntansi. Variabel Motivasi (Mean 25,68) dan Kinerja (Mean 37,06) sama-sama menunjukkan nilai standar deviasi yang relatif kecil (masing-masing 2,40 dan 2,36). Rendahnya standar deviasi pada kedua variabel ini membuktikan bahwa data cenderung mengelompok di sekitar nilai rata-rata, yang mempertegas bahwa tingkat motivasi dan produktivitas karyawan di PT BPR Gemilang Perseroda bersifat homogen dan berada pada kategori tinggi.

Uji Validitas

Keandalan hasil penelitian sangat bergantung pada validitas instrumen yang digunakan. Sugiyono (2018) menekankan bahwa validitas adalah bukti bahwa instrumen tersebut berfungsi sesuai kegunaannya. Dalam penelitian ini penentuan validitas item dilakukan dengan membandingkan nilai korelasi setiap butir pernyataan terhadap total skor konstruksinya. Secara mendetail, status validitas dari masing-masing instrumen penelitian dipaparkan dalam tabel 3 sebagai berikut:

1. Sistem Informasi Akuntansi (X¹)

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Sistem Informasi Akuntansi

Item Pertanyaan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1	0,801	0,361	Valid
2	0,780	0,361	Valid
3	0,783	0,361	Valid
4	0,794	0,361	Valid
5	0,777	0,361	Valid

Sumber: Data Olahan SPSS Versi 27, 2025.

Berdasarkan perolehan nilai r hitung yang seluruhnya lebih besar dari r tabel (0,361) ke-5 item kuesioner variabel Sistem Informasi Akuntansi dinyatakan valid. Penentuan nilai r tabel tersebut didasarkan pada jumlah responden (n=30) dengan tingkat signifikansi 5% (df=28). Karena seluruh indikator telah memenuhi syarat validitas, maka instrumen ini memiliki kemampuan yang akurat dalam memotret variabel penelitian dan siap digunakan dalam analisis regresi.

2. Motivasi Kerja (X²)

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja

Item Pertanyaan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1	0,878	0,361	Valid
2	0,792	0,361	Valid
3	0,829	0,361	Valid
4	0,686	0,361	Valid
5	0,813	0,361	Valid

Sumber: Data Olahan SPSS Versi 27, 2025.

Data yang tersaji dalam Tabel 4 mengonfirmasi bahwa instrumen variabel Motivasi Kerja telah memenuhi syarat validitas item. Melalui perbandingan antara r hitung dan r table (0,361) teridentifikasi bahwa ke-5 butir pertanyaan yang diajukan kepada responden mampu mengukur variabel motivasi secara tepat. Hasil ini membuktikan bahwa alat ukur tersebut kredibel untuk menjangkau data primer dari karyawan PT BPR Gemilang Perseroda dan sangat layak untuk diproses pada tahapan analisis statistik selanjutnya.

3. Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

Item Pertanyaan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1	0,624	0,361	Valid
2	0,625	0,361	Valid
3	0,641	0,361	Valid
4	0,677	0,361	Valid
5	0,618	0,361	Valid

Sumber: Data Olahan SPSS Versi 27, 2025.

Melalui observasi pada Tabel 5, terbukti bahwa ke-5 item kuesioner yang mengukur variabel Kinerja Karyawan memenuhi kriteria validitas. Hal ini didasarkan pada perolehan koefisien korelasi (r hitung) yang secara keseluruhan melampaui ambang batas r table sebesar 0,361. Hasil ini mengonfirmasi bahwa instrumen yang digunakan memiliki ketepatan ukur yang tinggi dalam memotret performa pegawai di PT BPR Gemilang Perseroda, sehingga dapat dilanjutkan pada tahap pengujian reliabilitas.

Uji Reliabilitas

Keajegan sebuah instrumen merupakan syarat mutlak agar hasil penelitian dapat dipertanggungjawabkan. Sugiyono (2018) mendefinisikan reliabilitas sebagai kemampuan instrumen untuk menghasilkan data yang sama dalam pengukuran berulang pada objek yang serupa. Untuk menguji keandalan tersebut, peneliti menggunakan metode *Cronbach's Alpha* dengan standar nilai minimal 0,60. Melalui ketentuan ini variabel yang mencatatkan nilai di atas 0,60 dikategorikan reliabel sehingga kuesioner tersebut dapat dipercaya untuk mengukur variabel Sistem Informasi Akuntansi dan Motivasi Kerja serta Kinerja Karyawan secara akurat.

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpa	Nilai Standard	Keterangan
Kinerja Karyawan(Y)	0,746	0,600	Reliabel
Sistem Informasi Akuntansi (X_1)	0,949	0,600	Reliabel
Motivasi Kerja (X_2)	0,887	0,600	Reliabel

Sumber: Data Olahan SPSS Versi 27, 2025.

Berdasarkan data yang tersaji pada Tabel 6 diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel Kinerja Karyawan adalah sebesar 0,746, Sistem Informasi Akuntansi sebesar 0,949, dan Motivasi Kerja sebesar 0,887. Mengacu pada kriteria pengujian di mana nilai minimal reliabilitas adalah 0,600, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel. Hal ini membuktikan bahwa instrumen kuesioner yang digunakan memiliki konsistensi yang baik dan dapat diandalkan sebagai alat pengumpul data.

Uji Asumsi Klasik

Kelayakan model regresi ditentukan oleh terpenuhinya persyaratan asumsi klasik yang berfungsi untuk meminimalkan penyimpangan dalam penarikan kesimpulan. Melalui uji normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan autokorelasi, peneliti dapat memastikan bahwa hubungan antar variabel yang diuji memiliki dasar statistik yang kuat. Pemenuhan seluruh asumsi ini menjadi jaminan bahwa model regresi dapat digunakan sebagai alat prediksi yang valid bagi kinerja karyawan di sektor perbankan (Ghozali, 2018).

1. Uji Normalitas

Tujuan utama dari pengujian normalitas adalah untuk memastikan bahwa model regresi memiliki distribusi data yang mendekati kurva normal, yang merupakan syarat mutlak dalam analisis statistik parametrik. Dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov, peneliti mengevaluasi nilai signifikansi data. Model regresi dinyatakan memenuhi asumsi normalitas jika hasil perhitungan menunjukkan angka signifikansi di atas 0,05, sehingga estimasi yang dihasilkan dalam penelitian ini dapat dianggap valid dan tidak bias.

Tabel 7. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

			Unstandardized Residual
N			30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		.15079848
Most Extreme Differences	Absolute		.122
	Positive		.122
	Negative		-.065
Test Statistic			.122
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			.062
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig.		.062
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.056
		Upper Bound	.068

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 743671174.

Sumber: Olah Data SPSS 27, 2025.

Melalui pengujian statistik pada Tabel 7, ditemukan bahwa variabel residual memiliki nilai signifikansi sebesar 0,062, yang melampaui standar minimal 0,05. Temuan ini menandakan bahwa model penelitian telah lolos dari masalah normalitas data. Konsekuensinya, model regresi yang menguji pengaruh Sistem Informasi Akuntansi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan ini dinyatakan valid secara statistik untuk diinterpretasikan lebih lanjut.

2. Uji Multikolonieritas

Guna memastikan model regresi yang baik, dilakukan uji multikolonieritas untuk mendeteksi korelasi antar variabel independen. Deteksi ini dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance* dan *VIF* pada setiap variabel. Sesuai standar statistik model regresi terbebas dari multikolonieritas jika nilai *VIF* < 10 dan *Tolerance* > 0,10. Terpenuhinya asumsi ini menandakan bahwa variabel Sistem Informasi Akuntansi dan Motivasi Kerja secara mandiri mampu menjelaskan variasi pada Kinerja Karyawan tanpa adanya tumpang tindih informasi.

Tabel 8. Hasil Uji Multikolonieritas
Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 Sistem Informasi Akuntansi	.507	1.972
Motivasi Kerja	.507	1.972

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 8, variabel Sistem Informasi Akuntansi dan Motivasi Kerja masing masing memiliki nilai *Tolerance* sebesar 0,507. Mengingat nilai tersebut lebih besar dari batas minimal 0,10 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi ini. Dengan demikian, model penelitian telah memenuhi asumsi klasik dan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

3. Uji Heteroskedastisitas

Guna mendeteksi ada tidaknya ketidaksamaan varians residual, dilakukan uji heteroskedastisitas. Model regresi yang berkualitas baik mensyaratkan tidak adanya heteroskedastisitas di antara data pengamatan. Sesuai dengan ketentuan statistic jika nilai signifikansi menunjukkan angka $> 0,05$ maka model tersebut dinyatakan memenuhi asumsi homoskedastisitas. Hal ini krusial untuk memastikan bahwa hasil prediksi kinerja karyawan tidak bias akibat perbedaan varians data.

Tabel 9. Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Uji Glejser
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.252	.742		.340	.736
Sistem Informasi Akuntansi	.287	.149	.240	1.930	.060
Motivasi Kerja	.369	.082	.560	4.508	.000

a Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Olahan SPSS Versi 27, 2025.

Berdasarkan Tabel 9, variabel Motivasi Kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 ($< 0,05$) yang menunjukkan adanya gejala heteroskedastisitas pada variabel tersebut. Oleh karena itu, model regresi terindikasi mengalami heteroskedastisitas. Peneliti perlu menyadari keterbatasan ini dalam interpretasi hasil atau melakukan transformasi data pada penelitian selanjutnya untuk meminimalkan masalah heteroskedastisitas.

Uji Hipotesa

1. Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda diaplikasikan untuk mengevaluasi arah dan besarnya pengaruh dari dua atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen. Instrumen statistik ini memungkinkan peneliti untuk memprediksi nilai variabel dependen berdasarkan fluktuasi variabel variabel independennya. Dalam studi ini regresi digunakan untuk mengukur intensitas hubungan antara efektivitas Sistem Informasi Akuntansi serta Motivasi Kerja dalam memengaruhi capaian Kinerja Karyawan di PT BPR Gemilang Perseroda (Ghozali, 2018).

Tabel 10. Hasil Uji Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.055	.543		5.629	.000
Sistem Informasi Akuntansi	.208	.087	.378	2.383	.021
Motivasi Kerja	.256	.133	.306	1.930	.060

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari tabel 10 Analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini menghasilkan model persamaan: $Y = 3,055 + 0,208X_1 + 0,256X_2 + e$

Berdasarkan model tersebut, hasil interpretasi dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 3,055: Nilai ini merepresentasikan *intercept* yang berarti jika variabel Sistem Informasi Akuntansi dan Motivasi Kerja diasumsikan bernilai nol atau tetap, maka estimasi nilai Kinerja Karyawan pada PT BPR Gemilang Perseroda adalah sebesar 3,055 satuan.
2. Koefisien Regresi Sistem Informasi Akuntansi sebesar 0,208: Nilai koefisien yang bernilai positif menunjukkan hubungan searah. Artinya, setiap peningkatan satu satuan pada variabel Sistem Informasi Akuntansi diprediksi akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,208 satuan, dengan asumsi variabel independen lainnya dalam kondisi konstan (*ceteris paribus*).
3. Koefisien Regresi Motivasi Kerja b_2 sebesar 0,256: Serupa dengan variabel pertama, motivasi kerja memiliki pengaruh positif. Setiap kenaikan satu satuan pada Motivasi Kerja akan memberikan kontribusi peningkatan terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,256 satuan. Besarnya koefisien ini mengindikasikan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh marginal yang sedikit lebih besar terhadap kinerja dibandingkan sistem informasi."

2. Uji Parsial (Uji-t)

Uji t digunakan untuk membedah kontribusi individual dari Sistem Informasi Akuntansi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Berpedoman pada teori Ghozali (2018), pengujian dilakukan dengan membandingkan t hitung terhadap t table pada tingkat signifikansi 5%. Jika hasil perhitungan menunjukkan t hitung yang lebih besar dari t tabel maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen tersebut merupakan prediktor yang signifikan bagi variabel dependen. Namun jika t hitung lebih kecil maka variabel tersebut dianggap tidak memiliki pengaruh parsial yang bermakna secara statistik.

Tabel 11. Hasil Uji Parsial (Uji-t)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.055	.543		5.629	.000
Sistem Informasi Akuntansi	.208	.087	.378	2.383	.021
Motivasi Kerja	.256	.133	.306	1.930	.060

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Olahan SPSS Versi 27, 2025.

Berdasarkan tabel 11 diatas menunjukkan hasil uji parsial (Uji-t) dapat dilihat dengan $n=30$ mempunyai ttabel 2,048 bahwa:

- a. Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi (X_1): Diperoleh nilai t hitung sebesar 2,383, yang lebih besar dari t tabel (2,048), dengan tingkat signifikansi $0,021 < 0,05$. Temuan ini memberikan dasar untuk menolak H_0 dan menerima H_1 sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial, Sistem Informasi Akuntansi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT BPR Gemilang Perseroda.
- b. Pengaruh Motivasi Kerja (X_2): Diperoleh nilai t hitung sebesar 1,930, yang lebih kecil dari t tabel (2,048), dengan nilai signifikansi $0,060 > 0,05$. Oleh karena itu, H_0 diterima dan H_2 ditolak yang berarti secara parsial Motivasi Kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada instansi terkait.

3. Uji Signifikan Simultan (Uji-F)

Untuk menguji pengaruh kolektif dari variabel bebas, digunakan uji signifikan simultan atau Uji F. Berdasarkan teori Ghozali (2018), pengujian ini memastikan apakah model regresi yang dibentuk sudah tepat dalam memprediksi variabel dependen. Keputusan statistik diambil dengan membandingkan nilai probabilitas terhadap taraf nyata 5%. Apabila $p\text{-value} < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa Sistem Informasi Akuntansi dan Motivasi Kerja secara serentak merupakan faktor yang menentukan tinggi rendahnya Kinerja Karyawan.

Tabel 12. Hasil Uji Simultan (Uji-F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.742	2	.371	15.644	.000 ^b
	Residual	1.114	27	.024		
	Total	1.856	29			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Sistem Informasi Akuntansi

Sumber: Data Olahan SPSS Versi 27, 2025.

Melalui Uji F pada Tabel 12, Dengan jumlah responden 30 dan dua variabel independen, maka df regresi = 2, df residual = 27 ($30-2-1$), dan df total = 29 ($30-1$). Oleh karena itu, tabel ANOVA perlu disesuaikan agar konsisten dengan jumlah sampel penelitian, ditemukan bahwa nilai F hitung (15,644) melampaui nilai kritis F tabel dengan tingkat signifikansi yang sangat meyakinkan (0,000). Hasil ini membuktikan bahwa secara serentak variabel independen yang diteliti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Maka, hipotesis ketiga (H_3) diterima yang berarti integrasi Sistem Informasi Akuntansi dan Motivasi Kerja berperan penting secara simultan dalam menentukan capaian Kinerja Karyawan di PT BPR Gemilang Perseroda.

4. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghozali (2018) Koefisien Determinasi (R^2) pada dasarnya mengukur sejauh mana kemampuan model regresi dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi ini berada di rentang angka nol sampai satu. Nilai R^2 yang mendekati satu menunjukkan bahwa variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Sebaliknya, nilai yang kecil mengindikasikan kemampuan variabel independen yang terbatas dalam menjelaskan variasi variabel terikat.

Tabel 13. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.632 ^a	.400	.374	.154

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Sistem Informasi Akuntansi

Sumber: Data Olahan SPSS Versi 27, 2025.

Hasil pengujian koefisien determinasi menunjukkan angka 0,400 yang berarti model regresi ini mampu menjelaskan 40% fenomena kinerja karyawan melalui variabel independen yang diteliti. Meskipun Sistem Informasi Akuntansi dan Motivasi Kerja memiliki peran penting, terdapat pengaruh dominan sebesar 60% dari faktor eksternal model. Faktor-faktor tersebut seperti integritas karyawan dan beban kerja serta pembinaan manajemen merupakan elemen-

elemen krusial yang juga turut membentuk performa pegawai pada PT BPR Gemilang Perseroda Kabupaten Indragiri Hilir namun tidak dicakup dalam batasan penelitian ini.

Pembahasan

1. Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Melalui analisis uji t, variabel Sistem Informasi Akuntansi terbukti menjadi prediktor yang signifikan bagi Kinerja Karyawan (t hitung 2,383; Sig. 0,021). Dengan diterimanya H_1 penelitian ini mengonfirmasi bahwa investasi dan pemanfaatan teknologi informasi akuntansi di PT BPR Gemilang Perseroda Kabupaten Indragiri Hilir telah berjalan secara efektif sehingga mampu mendongkrak produktivitas dan kualitas kerja staf secara signifikan. Temuan ini mengindikasikan bahwa penerapan Sistem Informasi Akuntansi yang efektif membantu pegawai dalam melaksanakan tugas operasional dengan lebih cepat, tepat, dan akurat. Sistem yang terintegrasi mempermudah pegawai dalam mengakses data lintas unit kerja, mempercepat proses pencatatan transaksi, serta meminimalkan kesalahan input. Berdasarkan indikator pengukuran SIA yang digunakan dalam penelitian ini ketepatan pencatatan, kecepatan pemrosesan, kemudahan penggunaan, integrasi antarunit kerja, dan keamanan sistem pegawai menilai bahwa SIA yang diterapkan telah mendukung kelancaran operasional dan meningkatkan produktivitas mereka.

Temuan penelitian ini sejalan dengan studi yang dilakukan oleh Indriani & Riduwan (2021) yang menegaskan bahwa Sistem Informasi Akuntansi (SIA) memegang peranan krusial dalam eskalasi kinerja pegawai. Efektivitas sistem tersebut terbukti mampu meningkatkan akurasi pelaporan dan menjamin ketepatan waktu dalam penyelesaian tugas serta memperketat kepatuhan terhadap *Standard Operating Procedure* (SOP). Hasil ini memperkuat argumen bahwa SIA pada PT BPR Gemilang Perseroda tidak sekadar menjadi platform pencatatan transaksi finansial, melainkan bertransformasi menjadi instrumen pengendalian internal yang esensial dalam memacu efektivitas kerja organisasi.

2. Pengaruh Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil pengujian hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X_2) memiliki nilai t hitung sebesar 1,930, yang lebih kecil dari t tabel (2,048) dengan tingkat signifikansi $0,060 > 0,05$. Temuan ini mengharuskan penerimaan H_0 dan penolakan H_2 yang berarti Motivasi Kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Fenomena ini mengindikasikan bahwa meskipun aspek motivasi seperti disiplin dan inisiatif tetap ada pengaruhnya tidak bersifat determinan. Hal ini kemungkinan besar disebabkan oleh dominasi Sistem Informasi Akuntansi yang telah mengotomasi alur kerja, sehingga kinerja pegawai lebih banyak ditentukan oleh kepatuhan terhadap sistem daripada dorongan motivasi internal individu.

Hasil ini memperkuat penelitian terdahulu oleh Nofiana dkk (2023) yang mengonfirmasi bahwa motivasi kerja tidak selalu berdampak signifikan secara mandiri terhadap kinerja. Namun, motivasi tetap dipandang sebagai faktor komplementer yang mendasari inisiatif dan komitmen pegawai dalam mematuhi prosedur kerja. Dengan demikian, meskipun bukan penggerak utama dalam model regresi ini, peningkatan motivasi melalui lingkungan kerja yang positif tetap diperlukan oleh PT BPR Gemilang Perseroda sebagai fondasi untuk memperkuat pengaruh Sistem Informasi Akuntansi terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Simultan Sistem Informasi Akuntansi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Secara simultan, Sistem Informasi Akuntansi dan Motivasi Kerja terbukti signifikan memengaruhi Kinerja Karyawan di PT BPR Gemilang Perseroda ditunjukkan oleh nilai F hitung

15,644 dan p - value 0,000. Koefisien determinasi mencatat kontribusi sebesar 40%, yang menandakan model ini cukup moderat dalam memprediksi kinerja. Sejalan dengan studi Yustiniani dkk (2020) hasil ini menegaskan bahwa kinerja optimal hanya dapat dicapai melalui integrasi yang baik antara kesiapan sistem dan dorongan internal pegawai. Sementara itu, faktor lain seperti budaya organisasi dan beban kerja tetap menjadi elemen penting yang menyumbang 60% sisa pengaruh yang tidak terukur dalam model ini.

SIMPULAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh Sistem Informasi Akuntansi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT BPR Gemilang Perseroda Kabupaten Indragiri Hilir, dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi (H1)

Sistem Informasi Akuntansi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin optimal penerapan dan pemanfaatan SIA, semakin meningkat kinerja karyawan, baik dari segi ketepatan kerja, kecepatan penyelesaian tugas, ketelitian, kepatuhan terhadap SOP, maupun produktivitas kerja.

2. Pengaruh Motivasi Kerja (H2)

Motivasi Kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa tingkat motivasi individu belum menjadi determinan utama dalam fluktuasi kinerja karyawan di PT BPR Gemilang Perseroda, meskipun eksistensinya tetap krusial sebagai stimulan perilaku kerja

3. Pengaruh Simultan Sistem Informasi Akuntansi dan Motivasi Kerja (H3)

Secara simultan Sistem Informasi Akuntansi dan Motivasi Kerja merupakan prediktor signifikan terhadap kinerja karyawan, namun secara parsial hanya Sistem Informasi Akuntansi yang berpengaruh signifikan. Penelitian ini membuktikan bahwa Sistem Informasi Akuntansi dan Motivasi Kerja secara bersama-sama merupakan determinan penting bagi kinerja karyawan. Kombinasi strategis antara efektivitas sistem informasi dan penguatan motivasi kerja internal terbukti mampu mengakselerasi produktivitas dan kualitas hasil kerja pegawai secara menyeluruh di lingkungan perusahaan.

Kesimpulan utama dari studi ini mengidentifikasi Sistem Informasi Akuntansi sebagai pendorong dominan bagi produktivitas pegawai dengan Motivasi Kerja yang bertindak sebagai elemen pelengkap. Kolaborasi antara dukungan sistem yang sistematis dan dorongan internal karyawan menciptakan ekosistem kerja yang unggul. Hal ini membuktikan bahwa efisiensi operasional dan akurasi data yang tinggi pada PT BPR Gemilang Perseroda dicapai melalui optimalisasi perangkat sistem yang didukung oleh perilaku kerja yang bertanggung jawab.

Saran

Mengacu pada hasil dan pembahasan penelitian, saran yang dapat diberikan meliputi hal-hal berikut:

1. Bagi Peneliti Selanjutnya

Disarankan menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan, seperti pengelolaan dokumen transaksi, kompetensi SDM secara lebih rinci, budaya organisasi, sistem pengendalian internal, serta kualitas sarana dan prasarana teknologi informasi. Kondisi ini diharapkan mampu menghadirkan pemahaman yang lebih mendalam dan holistik mengenai determinan kinerja karyawan.

2. Bagi Manajemen PT BPR Gemilang Perseroda

Diharapkan terus meningkatkan kualitas Sistem Informasi Akuntansi melalui pembaruan aplikasi, integrasi antarunit kerja, dan pelatihan pegawai dalam mengoperasikan sistem. Selain itu, program penguatan motivasi kerja, seperti pemberian penghargaan, pelatihan, dan pengembangan karier, perlu dilakukan secara berkesinambungan untuk mendukung kinerja karyawan yang lebih optimal.

3. Bagi Akademisi dan Mahasiswa

Hasil studi ini berfungsi sebagai sumber rujukan ilmiah yang memperkuat teori-teori terkait pengaruh sistem akuntansi dan faktor motivasi terhadap hasil kerja di sektor perbankan daerah. Selain memperkaya literatur manajemen dan akuntansi, penelitian ini memberikan landasan empiris bagi para peneliti di masa depan untuk melakukan replikasi atau modifikasi penelitian pada konteks organisasi yang lebih beragam guna memperdalam pemahaman mengenai dinamika kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Antara News. (2025). Ketidakseimbangan antara kualitas sistem informasi dan motivasi kerja karyawan dapat menimbulkan permasalahan operasional. Diakses dari <https://www.antaraneews.com/ekonomi>
- Bisnis Finansial. (2025). Pentingnya analisis pengaruh sistem informasi akuntansi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Diakses dari <https://finansial.bisnis.com/perbankan>
- Bodnar, G. H., & Hopwood, W. S. (2013). *Accounting information systems* (11th ed.). Pearson.
- CNBC Indonesia. (2025). Karyawan dengan motivasi kerja yang baik cenderung menunjukkan kinerja yang lebih optimal. Diakses dari <https://www.cnbcindonesia.com/perbankan>
- Darmadi, H. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Praktik*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25* (Edisi 9). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Revisi). Jakarta: Bumi Aksara.
- Indriani, R. R. S., & Riduwan, A. (2021). Pengaruh sistem informasi akuntansi, motivasi kerja dan pemanfaatan teknologi informasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Akuntansi*, 10(3), Artikel 3830. e-ISSN 2460-0585. Diakses dari <https://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jira/article/view/3830>
- Jalil, M. (2022). Pengaruh sistem informasi akuntansi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada perbankan di Tembilahan, Kabupaten Inhil, Riau. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan*, 11(1), 45. E-ISSN: 2598-7372; ISSN: 2089-6255.
- Lestari, A. P. (2020). Pengaruh penerapan sistem informasi akuntansi, motivasi, budaya organisasi, dan spiritualitas terhadap kinerja karyawan pada Bank Perkreditan Rakyat di Kabupaten Magelang. *Repositori Universitas Muhammadiyah Magelang*. <https://repositori.unimma.ac.id/1490/?utm>
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Revisi). Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nofiana, H., Puspita, E., & Kurniawan, A. (2023). Pengaruh sistem informasi akuntansi, pengendalian internal, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada BTN Cabang Kota Kediri). *JAE: Jurnal Akuntansi dan Ekonomi*, 8(3), 31–41. E-ISSN: 2541-0180. P-ISSN: 2721-9313. <https://doi.org/10.29407/jae.v8i3.20945>
- Otoritas Jasa Keuangan (OJK). (2020). *Pedoman penerapan sistem dan tata kelola operasional lembaga keuangan*. Jakarta: Otoritas Jasa Keuangan.

- Otoritas Jasa Keuangan (OJK). (2025). *Peran sistem informasi akuntansi dalam sektor perbankan*. Diakses dari <https://ojk.go.id>
- Rahardjo, D. (2018). *Teori agensi dan aplikasinya dalam manajemen dan ekonomi*. Jakarta: Penerbit XYZ.
- Republik Indonesia. (2011). *Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2011 tentang Otoritas Jasa Keuangan*. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 125.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Perilaku Organisasi* (Edisi 17). Jakarta: Salemba Empat.
- Romney, M. B., & Steinbart, P. J. (2018). *Accounting information systems* (14th ed.). Pearson.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Cetakan 26). Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Cetakan 27). Bandung: Alfabeta.
- Yustiniani, N., & Natalia, E. Y. (2020). *Pengaruh sistem informasi akuntansi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Wook Global Technology*. *Jurnal EMBA*, 8(1), 935–944. ISSN 2303-1174. <https://ejournal.example.com/emba/v8i1/935-944>