

---

## Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan PT. Telkom Indonesia Witel Solo

Aurora Noel Saputri<sup>1</sup>, Arif Nugroho Rachman<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Surakarta

auroranoelsaputri@gmail.com

<sup>2</sup>Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Surakarta

Jl. Slamet Riyadi No. 439, Makamhaji, Kab Sukoharjo

---

### ARTICLE INFO

Article history:

Received 30 April 2021

Received in revised form 2 Mei 2021

Accepted 10 Juni 2021

Available online Juli 2021

---

### ABSTRACT

Observations that contain the intent to determine how much influence the variable understanding of SIA, compensation, competence, motivation, experience on the performance of employees of PT. Telkom Indonesia Witel Solo. The population contained in this study amounted to 70 employees with sample criteria targeting employees who use accounting information systems totaling 42 employees. The tool to analyze the data is multiple regression analysis. With the results of the partial research test where the variables of understanding accounting information systems, compensation, and work experience have no significant effect on employee performance, while competence and work motivation affect employee performance. And the results of the simultaneous test of all these variables together have a significant effect on employee performance.

**Keywords:** Understanding of Accounting Information Systems, Compensation, Competence, Work Motivation, Work Experience, Employee Performance.

---

### Abstrak

Pengamatan yang terdapat maksud mendeteksi seberapa besar pengaruh variabel pemahaman SIA, kompensasi, kompetensi, motivasi, pengalaman pada kinerja karyawan PT. Telkom Indonesia Witel Solo. Populasi yang terdapat didalam penelitian ini berjumlah 70 karyawan dengan kriteria sampel menyangkut karyawan pengguna sistem informasi akuntansi berjumlah 42 karyawan. Alat untuk menganalisa data yaitu analisis regresi berganda. Dengan hasil uji penelitian secara parsial dimana variabel pemahaman sistem informasi akuntansi, kompensasi, dan pengalaman kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan kompetensi dan motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Serta hasil uji secara simultan semua variabel tersebut secara bersama sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Kata Kunci:** Pemahaman Sistem Informasi Akuntansi, Kompensasi, Kompetensi, Motivasi Kerja, Pengalaman Kerja, Kinerja Karyawan

## 1. PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi dan informasi yang terjadi di dunia ini sangatlah pesat perkembangannya, salah satunya perkembangan IPTEK banyak memberikan perubahan di berbagai bidang baik pada dunia pengorganisasian maupun dunia perbisnisan, hal ini banyak ditandai karena semakin hari semakin banyak bermunculan teknologi yang canggih serta sangat bermanfaat dan dapat memudahkan penggunaannya. Salah satunya muncul istilah sistem, sistem (Umar F. Achmadi)

Sistem informasi akuntansi atau sering disebut dengan SIA adalah kategori anggota yang dapat dibidang wajib karena didalamnya kita bisa mengambil suatu masukan serta mengolahnya maka akan terbentuk menjadi laporan yang dapat digunakan sebagai kepentingan diluar maupun didalam perusahaan. Selain itu sistem informasi akuntansi (SIA) merupakan salah satunya alat pendukung yang digunakan untuk menjalankan aktifitas perusahaan agar lebih efektif serta efisien dalam melakukan suatu tugas baik dalam menerima data mentah hingga mengolahnya menjadi sumber informasi yang dapat bermafaat, Tidak hanya mengolah data saja sistem ini namun data non keuangan pun juga diikuti sertakan dan pada dasarnya SIA berperan penting dalam mengukur kinerja karyawan, selain SIA adapun faktor lain yang bisa berpengaruh pada kinerja karyawan.

Kinerja karyawan ialah hasil yang seseorang capai dari pekerjaannya tersebut (Wibowo, 2010:3) salah satu bentuk tolak ukur dimana keberhasilan serta kesuksesan perusahaan berasal dari kinerja karyawan tersebut. Fenomena kinerja karyawan yang ada disuatu perusahaan semakin ramai dibincangkan di dalam dunia penelitian, adanya beberapa faktor yang mempengaruhi perilaku karyawan di suatu perusahaan memungkinkan dapat berpengaruh dalam kinerja karyawan yang dihasilkan di dalam suatu perusahaan dan tentunya sangat berpengaruh pula terhadap perkembangan perusahaan, karena pada dasarnya keberhasilan suatu perusahaan berasal dari kinerja karyawan.

Terdapat feneomena yang terjadi disebuah perusahaan akan sebuah kejadian dimana sejumlah karyawan yang kurang memahami atau kurang dalam penguasaan penggunaan sistem yang digunakan untuk penyelesaian tugas tersebut. Ada sejumlah karyawan yang meminta bantuan atau lebih tepatnya bimbingan saat menggunakan sistem tersebut. Selain itu penulis juga menambah kan beberapa faktor lain yang kiranya dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Acuan jurnal penelitian dari (Bazighoh & Sari, 2021) meneliti tentang pengaruh penggunaan SIA, pengalaman kerja, kompensasi, serta pemahaman terkait pengendalian internal pada kinerja karyawan. Dengan hasil penelitian secara signifikan pengalaman kerja serta kompensasi tidak berpengaruh pada kinerja karyawan sementara penggunaan SIA dan pemahaman pengendalian internal berpengaruh positif pada kinerja karyawan. Penelitian lain dari Esti Saraswati (2019) (Subagio, 2019) meneliti tentang pengaruh kompetensi, pemahaman SIA serta motivasi terhadap kinerja karyawan. Dengan hasil bahwa kompetensi, penggunaan SIA dan motivasi secara signifikan tidak berpengaruh pada kinerja karyawan.

Berdasarkan simpulan observasi ini saya berkeinginan untuk melaksanakan observasi sesuai dengan fenomena yang terjadi dan menambahkan faktor lain dengan menguji kembali hasil bertolak belakang (tidak berpengaruh) dan dijadikan pada satu penelitian yakni dengan pemahaman sistem informasi akuntansi, kompensasi, kompetensi, motivasi kerja dan pengalaman kerja. Maka dalam fenomena tersebut penulis tertarik melakukan penelitian pada PT. Telkom Indonesia yang termasuk perusahaan telekomunikasi terbesar di Indonesia, untuk mengukur seberapa besar pemahaman SIA, kompensasi, kompetensi, motivasi kerja serta pengalaman kerja dapat berpengaruh pada kinerja karyawan pada perusahaan PT. Telkom Indonesia Witel Solo.

## 2. TINJAUAN PUSTAKA

### Teori Atribusi

Sikap merupakan pernyataan bahwa perilaku dapat ditentukan oleh apa yang ingin seseorang itu lakukan (Amalia, 2010). Aturan merupakan apa yang mereka pikirkan serta kebiasaan merupakan apa yang bisa mereka lakukan dengan menanggung konsekuensi yang ada (kekuatan internal) serta faktor lain ialah dari luar (eksternal) meliputi kesulitan dalam pekerjaan atau keberuntungan dan teori ini dapat menangani masalah yang berkaitan tentang k.karyawan.

Kinerja karyawan yakni hasil kerja baik yang seorang raih dalam menyelesaikan tanggungjawabnya (Mangkunegara, 2002 : 22). Kinerja seseorang ialah gabungan dari kesempatan serta kemampuan usaha yang bisa dinilai dari hasil kerjanya (Ambar Teguh S, 2003 ). Dan perilaku yang setiap orang tampilkan secara nyata sebagai bentuk prestasi kerja sesuai tugasnya sebagai karyawan (Veizal Rivai, 2004 : 309)

Kinerja karyawan sangat mempunyai pengaruh yang besar terhadap perkembangan perusahaan itu sendiri karena dimana suatu perusahaan mempunyai sumber daya yang berkualitas maka akan menciptakan

kinerja yang baik dari sinilah perusahaan ini mampu bersaing dengan perusahaan lain bahkan mampu berkembang untuk mencapai tujuan utama yakni menjadikan sebuah perusahaan tersebut agar lebih maju dari sebelumnya, kinerja karyawan lebih sering disebut sebagai suatu aspek yang sangat penting yang digunakan dalam menunjang kesuksesan suatu perusahaan

Pemahaman SIA ialah suatu hal yang menjadi faktor yang berpengaruh pada kinerja karyawan, hal ini sangat harus diperhatikan oleh setiap karyawan karena pemahaman dalam penggunaan sistem informasi akuntansi pada perusahaan adalah modal utama karyawan. SIA disini merupakan suatu sistem yang memiliki komponen dimana dipergunakan dalam menerima hingga memproses data mentah hingga dijadikan suatu informasi yang dapat bermanfaat bagi perusahaan atau pihak luar perusahaan. Disinilah hal yang harus sangat diperhatikan karena data menyimpan data hingga memprosesnya menjadi suatu informasi maka karyawan harus memiliki keahlian khusus salah satunya adalah pemahaman atau penguasaan tentang penggunaan sistem informasi akuntansi tersebut agar berjalan dengan efektif serta efisien.

Kompensasi ialah hal yang perlu dievaluasi. Dalam kepegawaian kompensasi merupakan imbalan yang diberikan pada pegawai sebagai penghargaan atas jasa mereka kepada perusahaan. (Mangkunegara, 2001 : 83). Pada dasarnya kompensasi ialah sesuatu yang diterima oleh suatu karyawan yang berasal dari perusahaan, dimana hal ini merupakan bentuk imbalan perusahaan kepada seseorang karyawan dari hasil pekerjaan yang telah diselesaikan. Kompensasi yang diberikan biasanya berbentuk fisik maupun non fisik seperti uang, barang maupun sesuatu yang diberikan secara langsung atau tidak langsung, selain itu jenis kompensasi sesuai kebijakan dari perusahaan antara lain gaji, insentif maupun bonus. Hal ini dapat menjadi motivasi para karyawan agar bekerja lebih giat dan keras untuk kepentingan kemajuan didalam suatu perusahaan. Dari pernyataan diatas kesimpulannya kompensasi sangat mempengaruhi kinerja karyawan, makin tinggi atau banyak yang diserahkan maka akan bertambah giat juga para pekerja dalam menyelesaikan tugasnya dan berpengaruh terhadap kinerjanya yang meningkat dan berpotensi pada perkembangan perusahaan itu sendiri.

Kompetensi merupakan karakter seseorang yang mudah dilihat seperti pengetahuan, keahlian maupun dari perilaku (Byars dan Rue : 2017). Pekerjaan yang telah diberikan kepada seseorang dan orang itu mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik maka hal ini dapat dikatakan sebagai kompetensi, hal ini didasari karena kompetensi merupakan suatu keahlian yang dimiliki oleh seseorang dan disertai dengan pengetahuan, keterampilan maupun sikap dalam bekerja guna mencapai target yaitu cepat terselesaikan nya tugas dengan baik. Dalam hal ini kompetensi sangat berkaitan dan merupakan poin yang sangat penting bagi perusahaan karena pada saat perusahaan tersebut sedang mencari karyawan pasti kompetensi diikuti sertakan secara wajib sebagai syarat melakukan rekrutmen karyawan, mengapa perusahaan memberikan syarat kompetensi sebagai hal wajib pada setiap job desk yang dicari, jawabannya hanya karena perusahaan ingin mendapatkan karyawan dengan seragkaian keterampilan dan memastikan perusahaan tersebut mempunyai SDM yang berkualitas guna meraih tujuan utama yakni mengembangkan perusahaannya. Tanpa adanya kompetensi yang didukung oleh SDM yang handal maka berakibat perusahaan tersebut akan mengalami kesulitan untuk menghadapi persaingan dengan perusahaan lain (Sinambela : 2016).

Motivasi Kerja ialah sesuatu hal yang menjadikan seseorang menempatkan kemampuannya dalam keterampilan serta keahlian, tenaga serta waktu melakukan kegiatan yang menjadi tugasnya serta melakukan kewajiban dalam rangka meraih sasaran serta tujuan organisasi yang sudah ditentukan (Siagian : 1995). Motivasi kerja yaitu sesuatu yang menciptakan semangat serta dorongan kerja (Waxley dan Yulk : 2000). Motivasi kerja ialah dorongan yang ada pada diri seseorang, dengan menyebabkan seseorang tersebut tergerak untuk melakukan sebuah tindakan. (Winardi : 2001). Motivasi kerja juga dukungan sebagai daya yang menciptakan kegiatan agar mereka berkeinginan untuk berkolaborasi, bekerja positif, serta terintegrasi dalam semua usaha guna mencapai kepuasan (Hasibun : 2003). Motivasi kerja mempunyai peran penting bagi karyawan mengapa, karena karyawan yang telah termotivasi pasti akan memiliki sikap atau perilaku yang produktif dimana dia akan selalu berpacu dan terfokus mencapai hasil yang tinggi untuk perusahaannya. Selain itu karyawan secara otomatis telah memiliki hal dasar untuk menuju kesuksesan dengan memiliki motivasi kerja tinggi dan selalu konsisten dalam mengerjakan suatu hal maupun setiap pekerjaan. Dari peristiwa ini maka peningkatan motivasi kerja pada karyawan sangat berpengaruh positif terhadap

perusahaan maupun individu itu sendiri, selain terpacu pada keberhasilan perusahaan individu juga mendapat sisi positif tersendiri yakni menjadikan pribadi yang kompeten dan layak mendapatkan kesempatan untuk mendapat jenjang karir yang lebih baik.

Pengalaman Kerja yaitu seberapa lamanya waktu kerja yang telah dilakukan masing masing orang dengan melihat awal dia bekerja dan bagaimana sampai saat ini dia bekerja. Agar bisa menguasai semua tanggung jawab serta dilaksanakan beserta semestinya dan membuahkan hasil yang sangat efektif serta efisien (Ranu pandojo : 2001). Pengalaman kerja merupakan pembentuk wawasan yang berhubungan dengan teknik yang berasal dari tanggungjawab dikarenakan ikut terlibat dalam penerapan atas kewajiban pekerjaannya ( Manullang : 2004 ). Sesuatu yang dilakukan individu dengan memberi kesempatan agar dapat dilaksanakan dengan baik (Puspaningsih : 2004). Menurut Handoko (2009) pengalaman kerja menganut beberapa hal yang berpengaruh diantaranya latar belakang, bakat dan minat, kebutuhan sikap (attitude dan needs), kemampuan seperti analisis dan manipulative serta kemampuan dan keterampilan teknik.

Dalam observasi ini ada beberapa penelitian lalu yang telah dijadikan penulis sebagai acuan diantaranya penelitian yang dilakukan oleh Esti Saraswati dan Indra Sukma Subagio (2019) berjudul Pengaruh Kompetensi Dan Pemahaman SIA Serta Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada RSUD.Prof Dr. Margono Soekarjo Purwokerto dimana hasil menunjukkan Kompetensi, Pemahaman SIA dan Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

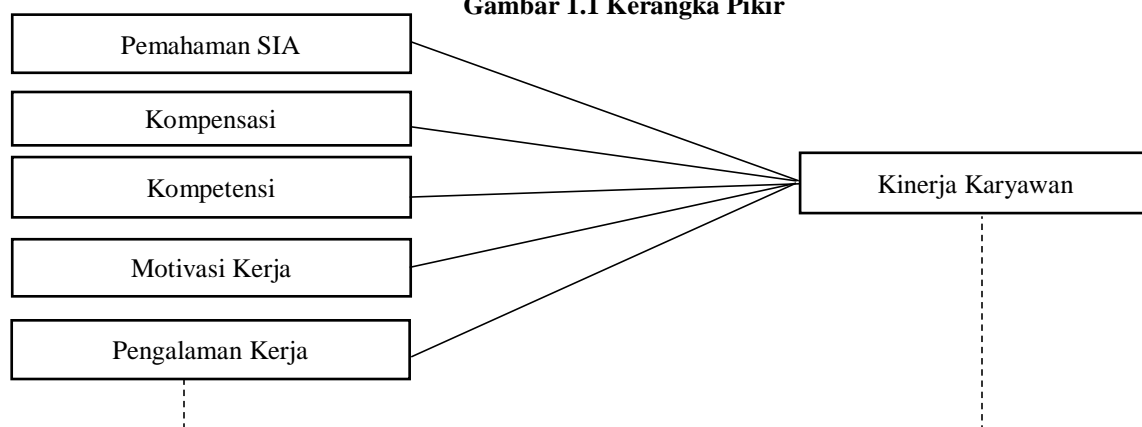
Ibrahim Bali Pamungkas (2017) telah melaksanakan observasi dengan judul Pengaruh Sistem Informasi Manajemen, Kompetensi, Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Circleka Indonesia Utama (Wilayah Jakarta) dengan hasil menyatakan Sistem Informasi Manajemen, Kompetensi dan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Circleka Indonesia Utama.

Estoy Putri Pertama, Endang Masiton W dan Anita Wijayanti (2020) melaksanakan observasi berjudul Pengaruh Kepuasan Dan Kompensasi Pengguna Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan terdapat hasil Kepuasan dan Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Nurlaely Bazighoh dan Shinta Permata Sari (2021) telah melakukan observasi berjudul Pengaruh Kompensasi, Pengalaman Kerja, Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi Dan Pemahaman Tentang Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan dengan hasil menyatakan bahwa Kompensasi dan Pengalaman Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi serta Pemahaman Pengendalian Internal berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hendrayanti (2020) melakukan observasi berjudul Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PD. Pasar Makasar Raya Kota Makasar hasil menyatakan Tingkat Pendidikan tidak berpegaruh terhadap kinerja karyawan dan Pengalaman Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PD. Pasar Makasar Raya Kota Makasar.

**Gambar 1.1 Kerangka Pikir**



Berdasarkan landasan teori dan gap analysis yang ada maka bisa disimpulkan untuk penarikan hipotesis diantaranya :

### **2.1. Pemahaman Sistem Informasi Akuntansi (SIA)**

Dari pernyataan landasan teori serta gap analysis dapat disimpulkan pemahaman sistem informasi akuntansi sangat penting dan sangat berpengaruh terhadap setiap pekerjaan dan berpengaruh kepada hasil yang dikerjakan serta mencakup kualitas kinerja karyawan yang juga berpotensi kepada tingkat perkembangan perusahaan itu sendiri. Beberapa penelitian dapat menunjukkan dengan hasil berpengaruh positif terhadap pemahaman sistem informasi akuntansi, seperti penelitian dari Nurlaely Bazighoh (2019) Berdasarkan uraian, teori serta penelitian terdahulu, maka ditarik hipotesis pertama:

**H1: Pemahaman SIA berpengaruh terhadap kinerja karyawan**

### **2.2. Kompensasi**

Dari pernyataan, landasan teori serta gap analysis serta ada penelitian lalu yang dilakukan oleh (Pertama et al., n.d, 2020) bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Maka ditarik hipotesis kedua yaitu :

**H2 : Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan**

### **2.3. Kompetensi**

Seperti penelitian lalu yang dilaksanakan oleh (Pamungkas, 2017) dimana kompetensi berpengaruh pada k.karyawan. Berdasarkan uraian, hasil, landasan teori serta gap analysis yang telah diduga maka ditarik hipotesis ketiga yaitu :

**H3 : Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan**

### **2.4. Motivasi Kerja**

Penelitian lalu yang dilakukan oleh (Pamungkas, 2017) bahwa motivasi berpengaruh dengan kinerja karyawan. Dalam penjelasan, teori, hasil serta gap analysis telah diduga motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif pada kinerja karyawan maka dirumuskan hipotesis ke empat yaitu :

**H4 : Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan**

### **2.5. Pengalaman Kerja**

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh (Hendrayani, 2020) yang berisi bahwa pengalaman kerja berpengaruh dengan k.karyawan.Pada uraian hasil, teori serta gap analysis diatas pengalaman kerja berdampak positif atas kinerja karyawan. Dengan ini diperoleh rumusan hipotesis kelima adalah :

**H5 : Pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan**

## **3. METODOLOGI PENELITIAN**

### **3.1. Jenis Pengamatan**

Observasi ini masuk kedalam kategori penelitian studi empiris, merupakan penelitian yang menggunakan fakta empiris dengan mengambil beberapa fakta baik dari perilaku manusia didalam suatu masyarakat, didalam lembaga maupun non lembaga serta fenomena ataupun gejala yang didapatkan melalui proses wawancara maupun pengamatan secara langsung. Peneliti menggunakan studi ini dengan cara pengamatan secara langsung terhadap karyawan PT. Telkom Indonesia dan digunakan untuk mengetahui hubungan antara Pemahaman SIA, Kompensasi, Kompetensi, Motivasi Kerja, Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

### **3.2. Populasi dan Sampel**

Populasi yang peneliti gunakan yaitu karyawan PT. Telkom Indonesia Witel Solo yang berjumlah 70 karyawan.kriteria sampel yang digunakan penulis ialah seluruh karyawan pengguna sistem informasi akuntansi, baik pada bagian keuangan ataupun data non keuangan berjumlah 42 karyawan. Pemilihan populasi ini didasari bahwa PT. Telkom Indonesia merupakan perusahaan telekomunikasi terbesar diindonesia dan sangat unggul didalam era digital serta mampu bersaing secara ketat serta konsisten, situasi lingkungan kerja didalamnya hampir semua karyawan menggunakan sistem untuk menyelesaikan

pekerjaan. Untuk menentukan sampel pada penelitian ini penulis telah menentukan sasaran responden yang telah dipilih untuk melakukan pengisian data kuesioner, dimana memberikan kesempatan pada setiap populasi untuk dipilih dan memberikan tanggapan pada kuesioner yang telah diberikan.

### 3.3. Jenis Data

Jenis data yang peneliti pakai ialah data primer dari survey, memberikan beberapa daftar pertanyaan yang berbentuk kuesioner kepada para responden yang telah ditentukan. Sedangkan pengertian data primer itu sendiri merupakan data yang organisasi kumpulkan serta olah sendiri oleh langsung dari objeknya. Penelitian ini mempergunakan metode kuantitatif yang memberi jawaban atas pertanyaan yang diajukan melalui kuesioner dengan beberapa tingkatan score yang telah disediakan, dengan setiap item diukur mempergunakan skala likert, skala ini merupakan skala yang biasanya berbentuk angket yang peneliti pakai guna mengukur tanggapan dari sekumpulan responden sehingga menghasilkan data dalam bentuk angka atau sering kali disebut dengan data kuantitatif. Berikut merupakan pengukuran variabel mempergunakan skala likert dengan 5 poin yang masing-masing memiliki score:

**Tabel 3.1 Indeks Score**

Tanggapan		Score
Sangat Tidak Setuju	(STS)	1
Tidak Setuju	(TS)	2
Netral	(N)	3
Setuju	(S)	4
Sangat Setuju	(SS)	5

### 3.4. Teknik Analisis Data

Metode yang dipakai dalam menganalisis data dalam pemecahan masalah atau dalam rangka pengujian hipotesis agar memperoleh hasil yang valid dari penelitian yang sedang dilakukan. Peneliti mempergunakan teknik analisis regresi berganda:

1. Uji statistik deskriptif merupakan uji yang dilakukan dengan tujuan untuk mendeskripsikan seluruh data variabel yang ada didalam penelitian, yang biasanya terdiri dari mean, std deviasi, modus, median, max, min (Ghozali : 2011).
2. Uji validitas data merupakan teknik pengukuran yang dilakukan guna melihat valid tidaknya suatu kuesioner yang dibuat dan biasanya memakai patokan dengan menggunakan R.hitung dan R.tabel terhadap ketentuan n-2. Apabila nilai R hitung lebih besar maka menganut hasil positif dan dapat dinyatakan bahwa setiap indikator kuesioner valid.
3. Uji reliabilitas data merupakan teknik uji pengukuran untuk indikator dibidang reliable dengan syarat informan yang memberikan jawaban atas pertanyaan dari kuesioner dengan konsisten, maka variabel tersebut dapat dikatakan reliable apabila dilihat dari nilai Cronbach Alpha > 0,6 (Arikunto : 2013).
4. Uji asumsi klasik yang meliputi :
  - a. Tujuan dari pengujian normalitas data guna melihat uji normal tidaknya data sebelum melakukan pengujian dalam model regresi, yang memiliki kriteria pada nilai kolom sig > 0,05 maka data mampu berdistribusi dengan normal, dan semisal angka sig < 0,05 maka data tidak berdistribusi dengan normal.
  - b. Uji heteroskedstisitas data (Uji glejser) terdapat maksud mengukur didalam model apakah akan timbul selisih antar varian dari residu observasi ini terhadap observasi lain. Dengan kriteria nilai signifikansi > 0,05 maka tidak terdapat gejala heteroskedstisitas.
  - c. Uji multikolinieritas guna mengukur variabel bebas yang ada di model regresi guna melihat tingkat korelasi yang ada (Ghozali, 2011). Dengan kriteria jika nilai VIF < 10 atau Tolernce > 0,10 maka tidak terjadi multikolinieritas dan jika nilai VIF > 10 atau nilai Tolerance < 0,10 maka terjadi multikolinieritas.

Rumus persamaan analisis regresi berganda :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \beta_5 X_5 + e$$

Keterangan :

Y	= Kinerja Karyawan
$\alpha$	= Konstanta
$\beta$	= Koefisien regresi X1 X2 X3 X4 X5
X1	= Pemahaman SIA
X2	= Kompensasi
X3	= Kompetensi
X4	= Motivasi Kerja
X5	= Pengalaman Kerja
e	= Eror (variabel pengganggu)

### 3.5. Definisi Variabel

#### 1. Pemahaman SIA (X1)

Mencakup kemampuan dalam menangkap arti serta makna dari bahan yang dipelajari (WS.Winkel, 1996). SIA merupakan kumpulan berbagai sarana yang biasanya berisi seorang individu serta perlengkapan lain yang telah disediakan guna mengolah dan mengonversikan informasi finansial maupun informasi lain, serta menjadikan sebuah laporan yang akan digunakan untuk kepentingan penetapan suatu keputusan dari berbagai ragam pihak. (Hopwood dan Bodnar : 2003). Pemahaman SIA merupakan suatu dimana seseorang mampu menerapkan ilmu akuntansi dan di implementasikan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan memproses data keuangan atau yang lain dan diolah menjadi suatu informasi yang bermanfaat bagi siapa pun yang membutuhkan.

#### 2. Kompensasi (X2)

Kompensasi adalah sebuah strategi guna tercipta keselarasan kerja antar karyawan dan pemimpin dalam perusahaan dalam meraih sebuah tujuan serta sasaran yang sudah manajemen sumber daya tetapkan (Walker, 2007).Kompensasi ialah sesuatu yang karyawan terima sebagai balas jasa atas pekerjaannya (Sedarmayanti, 2011: 239). Kebanyakan orang sering menafsirkan bahwa kompensasi itu merupakan gaji, namun pada kenyataannya terdapat beberapa terminologi kompensasi antara lain :

1. Upah/gaji  
bayaran wajib pokok yang diterima karyawan setiap bulannya
2. Insentif  
Merupakan bentuk yang diberikan kepada karyawan diluar gaji pokok
3. Tunjangan  
Suatu bentuk kewajiban yang diberikan oleh perusahaan sering disebut sebagai benefit, yang meliputi tunjangan kesehatan, tunjangan asuransi jiwa dll
4. Fasilitas  
Keadaan dimana karyawan memperoleh kenyamanan dari segala sesuatu yang disediakan oleh perusahaan seperti telepon meja, laptop, wifi kantor, mobil, rumah dinas dll.

#### 3. Kompetensi (X3)

Kompetensi merupakan istilah kapasitas yang digunakan untuk menggambarkan alat alat yang diperlukan untuk menghasilkan kinerja yang efektif, kompetensi juga dapat dikaitkan dengan sebuah peran yang dilakukan atau dengan beberapa kombinasi menggunakan alat pribadi dan professional (Tyson, Priansa : 2017), selain itu kompetensi juga merupakan sebuah kemampuan yang terletak didalam diri seseorang yang dapat membuat orang tersebut mampu menyelesaikan bagian dari tuntutan pekerjaannya didalam suatu organisasi dengan tujuan mencapai hasil yang diinginkan (Boyatzis, Sastra : 2017), menurut (Wibowo : 2013) Kompetensi seseorang dapat dilihat melalui :

1. Sifat
2. Keterampilan
3. Pengetahuan

#### 4. Motivasi Kerja (X4)

Hal yang berakibat memberi daya tarik bagi karyawan dalam melakukan sesuatu baik memicu munculnya keterampilan ataupun keahlian. Hal ini bisa melibatkan waktu maupun tenaga yang digunakan dalam menyelesaikan suatu pekerjaannya untuk melakukan pencapaian sasaran perusahaan yang telah ditetapkan sebagai tujuan (Sondang P Siagian, 2008 : 138), selain itu motivasi kerja juga terdapat beberapa indikator menurut Sondang P Siagian :

1. Keinginan
2. Daya pendorong
3. Terbentuknya keahlian
4. Terbentuknya keterampilan
5. Tanggung jawab
6. Kerelaan

Adapun hal yang dapat menjadikann motivasi kerja karyawan meningkat yaitu :

1. Menciptakan lingkungan kerja yang nyaman
2. Menerapkan bagaimana cara berkomunikasi dengan baik
3. Memberi apresiasi atas prestasi yang diraih
4. Memberi rasa percaya dan hormat kepada setiap karyawan

#### 5. Pengalaman Kerja (X5)

Suatu kemampuan, keterampilan, serta pengetahuan yang karyawan miliki dalam mengemban tanggung jawab atas pekerjaan sebelumnya (Wariati : 2015). Seorang yang berpengalaman merupakan calon karyawan dengan syarat seorang pelamar harus melalui tahap seleksi untuk mendapatkan suatu pertimbangan yang nyata agar perusahaan mampu mendapat keryawan yang siap dipakai guna mencapai tujuan bersama (Malayu S P Hasibuan : 2016). Maka dapat disimpulkan pengalaman kerja itu sendiri merupakan seseorang yang telah mempunyai pengetahuan, keterampilan serta kemampuan nampun harus tetap melakukan tahap seleksi agar dapat memberikan pertimbangan apakah calon karyawan tersebut layak untuk siap dipakai atau tidak guna untuk mencapai tujuan bersama pada suatu perusahaan, terdapat beberapa indikator yang mengacu pada pengalaman kerja (Sartika : 2015) :

1. Masa kerja
2. Keterampilan dan ilmu pengetahuan
3. Tingkat penguasaan baik pada penggunaan alat ataupun dalam penyelesaian suatu pekerjaan

#### 6. Kinerja Karyawan (Y)

Suatu keahlian ataupun kemampuan yang dimiliki seseorang karyawan dalam melakukan sesuatu. Kinerja ini sangat penting karena kinerja ini sangat berguna dan berpengaruh terhadap proses penyelesaian suatu tugas dan pasti sudah menjadi tanggungan wajib sehigga sangat berpacu atas hasil dan berguna untuk memberikan progress dalam pengembangan pada suatu perusahaan. Tujuan penilaian kinerja karyawan yakni pengevaluasian yang mengarah ke masa lalu serta masa yang akan datang (Rivai : 2011). Terdapat beberapa indikator yang mencakup tentang kinerja menurut (Dessier : 2010) antara lain :

1. Kualitas kerja
2. Pengetahuan
3. Ketersediaan
4. Kebebasan
5. Produktivitas
6. Kepercayaan

#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

##### 4.1. Statistik Deskripif

**Tabel 4.1**  
Statistik Deskriptive

N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
---	---------	---------	------	----------------



P.SIA	42	9.00	20.00	15.7619	2.91179
KOMPENSASI	42	6.00	20.00	16.3571	3.83706
KOMPETENSI	42	7.00	20.00	15.4524	4.04971
MOTIVASI	42	11.00	20.00	16.7619	2.70329
P.KERJA	42	12.00	20.00	17.0000	2.03626
K.KARYAWAN	42	7.00	20.00	14.6667	3.99797
Valid N (listwise)	42				

Sumber : Data olahan SPSS 24, 2021

Sesuai tabel 4.1 menandakan bahwasanya data yang valid berjumlah (N) 42. Dari data yang tertampil pada tabel tersebut menunjukkan bahwa variabel Pemahaman SIA (X1), Kompensasi (X2), Kompetensi (X3), Motivasi Kerja (X4), Pengalaman Kerja (X5), dan Kinerja Karyawan (Y) memperoleh nilai maximum (Max) sebesar 20,00. Variabel pemahaman SIA (X1) memperoleh nilai Min sebesar 9,00. Nilai mean 15,7619. Nilai standar deviation sebesar 2,91179. Variabel Kompensasi (X2) memperoleh nilai min sebesar 6,00. Nilai mean 16,3571. Nilai standar deviation 2,91179. Variabel Kompetensi (X3) memperoleh nilai minimum (Min) sebesar 7,00. Nilai mean 15,4524. Nilai standar deviation 4.04971. Variabel Motivasi Kerja (X4) mempunyai nilai min 11,00. Nilai mean 16,7619. Nilai standar deviation 2.70329. Variabel Pengalaman Kerja (X5) memperoleh nilai min 12,00. Nilai mean 17,0000. Nilai standar deviation 2,03626.

## 4.2. Uji Kualitas Data

### 4.2.1 Uji Validitas Data

**Tabel 4.2 Pemahaman SIA**

Indikator Pertanyaan	r hitung	r tabel	Ket
X 1. 1	0.616	0.3044	VALID
X 1. 2	0.810	0.3044	VALID
X 1. 3	0.884	0.3044	VALID
X 1. 4	0.765	0.3044	VALID

Sumber : Data olahan SPSS 24, 2021

**Tabel 4.3 Kompensasi**

Pertanyaan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
X 2. 1	0,905	0,3044	VALID
X 2. 2	0,851	0,3044	VALID
X 2. 3	0,937	0,3044	VALID
X 2. 4	0,906	0,3044	VALID

Sumber : Data olahan SPSS, 2021

**Tabel 4.3 Kompetensi**

Pertanyaan	R Hitung	R tabel	Keterangan
X 3. 1	0,891	0,3044	VALID
X 3. 2	0,918	0,3044	VALID
X 3. 3	0,804	0,3044	VALID
X 3. 4	0,855	0,3044	VALID

Sumber : Data olahan SPSS 24, 2021

**Tabel 4.4 Motivasi**

Indikator Pertanyaan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
----------------------	----------	---------	------------

X4.1	0,643	0,3044	VALID
X4.2	0,648	0,3044	VALID
X4.3	0,606	0,3044	VALID
X4.4	0,681	0,3044	VALID

Sumber : Data olahan SPSS 24, 2021

**Tabel 4.5 Pengalaman Kerja**

Indikator Pertanyaan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
X5.1	0,690	0,3044	Valid
X5.2	0,533	0,3044	Valid
X5.3	0,630	0,3044	Valid
X5.4	0,460	0,3044	Valid

Sumber : Data olahan SPSS 24, 2021

**Tabel 4 . 6 K. Karyawan**

Pertanyaan	R Hitung	R Tabel	Ket
Y. 1	0 , 767	0 , 3044	VALID
Y. 2	0 , 849	0 , 3044	VALID
Y. 3	0 , 919	0 , 3044	VALID
Y. 4	0 , 788	0 , 3044	VALID

Beraskan hasil uji validitas data sehingga memperoleh nilai signifikasi pada tabel yang telah tertera dan memiliki nilai lebih besar dari r tabel yakni 0,3044 sehingga kesimpulannya nilai tiap item indikator pertanyaan yang dipakai adalah valid dan lolos untuk melakukan uji analisis selanjutnya.

#### 4.2.1. Uji Reliabilitas

Reliabilitas ini dipakai sebagaimana untuk menghitung seberapa konsisten hasil yang telah didapatkan agar memperoleh kepercayaan serta relatif konsisten jika secara ulang dilakukan pengukuran dengan subjek yang sama. Pengukuran pengujian ini dengan koefisien cronbach alpha dimana sebuah variabel bisa dinyatakan reliabel jika nilai koefisien cronbach mempunyai nilai  $> 0,6$  dan dapat dinyatakan lolos uji analisis selanjutnya. Adapun tampilan reliabilitas data disajikan di tabulasi 4.7 berikut ini :

**Tabel 4.7**  
**Hasil Uji Reliabilitas Data**

Variabel	Cronbatch Alpha	Keterangan
Pemahaman Sistem Informasi Akuntansi	0.777	Reliable
Kompensasi	0.920	Reliable
Kompetensi	0.881	Reliable
Motivasi Kerja	0.747	Reliable
Pengalaman Kerja	0.672	Reliable
Kinerja karyawan	0.851	Reliable

#### 4.3. Uji Asumsi Klasik

##### 4.3.1. Uji Normalitas Data

Uji ini berguna melihat sebaran data yang didapatkan pada data yang bersangkutan, kapastat memenuhi syarat normalitas akan menjamin bisa dipertanggungjawabkan langkah langkah analisis sehingga kesimpulannya bisa dipertanggungjawabkan. Penelitian ini mempergunakan pengujian (kolmogorov smirnov). Hasilnya berikut ini :

**Tabel 4 . 8**  
**Normalitas Data**

Unstandardized Residual	Keterangan
Kolmogorov Smirnov Z	0,122
	Normal

Signifikansi 2-tailed	0,120	Normal
-----------------------	-------	--------

Pada nilai signifikansi yang tertera di tabel 4 . 8 diketahui secara jelas nilai signifikansi dalam penelitian ini sejumlah  $0,120 > 0,05$  dengan arti nilai signifikansi lebih besar, sehingga kesimpulannya data dapat berdistribusi normal.

#### 4.3.2. Uji Multikolinearitas

Uji ini berguna melihat apakah didalam model regresi yang sedang diteliti timbul atau tidaknya korelasi antara variabel bebas dengan memperhatikan nilai VIF serta nilai Tolerance :

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

Model	Tolerance	VIF
Pemahaman SIA	0,683	1,464
Kompensasi	0,790	1,266
Kompetensi	0,965	1,036
Motivasi Kerja	0,887	1,127
Pengalaman Kerja	0,559	1,789

Sesuai pada gambar tabulasi datayang telah ditampilkan tolerance yang dihasilkan  $> 0,10$  sedangkan nilai VIF  $< 10$  sehingga kesimpulannya tidak ada gejala multikolinearitas pada variabel bebas yang sedang diteliti dan lolos untuk uji analisis selanjutnya.

#### 4.3.3. Uji Heterokedastisitas

Pengujian guna melihat model yang ada didalam regresi yang sedang diteliti ada perbedaan varian residua tau tidak pada pengamatan ini ke pengamatan yang lain. Selanjutnya ialah tampilan hasil tabulasi pengujian heterokedastisitas :

**Tabel 4.10**  
**Tabulasi Pengujian Heterokedastisitas Uji Glejser**

Constant	Sig
Pemahaman Sistem Informasi Akuntansi	0,681
Kompensasi	0,087
Kompetensi	0,164
Motivasi Kerja	0,570
Pengalaman Kerja	0,201

Sesuai tabulasi data 4.10 yang telah disajikan yang menghasilkan nilai signifikansi  $> 0,05$  sehingga kesimpulannya tidak ada heterokedastisitas pada penelitian ini dan lolos untuk uji analisis selanjutnya.

#### 4.4. Pengujian Hipotesis

##### 4.4.1 Analisis Regresi Berganda

**Tabel 4.11**  
**Ringkasan Analisis Regresi Linier Berganda**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.263	1.376		-.191	.850
	PEMAHAMAN_SIA	-.036	.050	-.054	-.724	.474
	KOMPENSASI	.036	.039	.067	.923	.362
	KOMPETENSI	.506	.100	.492	5.059	.000
	MOTIVASI_KERJA	.439	.096	.444	4.566	.000

PENGALAMAN_KERJ A	.071	.075	.076	.953	.347
----------------------	------	------	------	------	------

Dari tabel hasil uji analisis regresi berganda yang telah ditampilkan menghasilkan :

$$Y = - 0,264 - 0,036 (x_1) + 0, 036 (x_2) - 0, 506 (x_3) + 0, 439 (x_4) + 0, 071 (x_5) + e$$

Persamaan regresi tersebut bisa dijabarkan :

1. Konstanta mempunyai nilai - 0,264 (apabila nol) yang berarti dimana variabel pemahaman sistem informasi akuntansi, kompensasi, kompetensi, motivasi kerja, serta pengalaman kerja dianggap tetap maka akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut.
2. B<sub>1</sub> mempunyai nilai - 0,036 yang berarti variabel pemahaman SIA ada kaitan negatif dan maksudnya jikalau secara positif mempengaruhi kinerja karyawan serta jika variabel ini bertambah kinerja karyawan otomatis bertambah.
3. B<sub>2</sub> mempunyai nilai 0,036 yang berarti variabel kompensasi memiliki hubungan yang positif dan artinya secara positif mempengaruhi kinerja karyawan dan jika variabel ini bertambah kinerja karyawan otomatis bertambah.
4. B<sub>3</sub> mempunyai nilai 0,506 yang berarti variabel kompetensi memiliki hubungan yang positif dan artinya secara positif mempengaruhi pada kinerja karyawan dan jika variabel ini meningkat maka kinerja karyawan akan bertambah.
5. B<sub>4</sub> mempunyai nilai 0,0439 artinya variabel motivasi kerja ada hubungan positif dan artinya ada pengaruh positif kepada kinerja karyawan dan jika variabel ini meningkat maka kinerja karyawan akan bertambah.
6. B<sub>5</sub> mempunyai nilai 0,071 yang berarti variabel pengalaman kerja memiliki hubungan yang positif dan artinya secara positif berpengaruh pada kinerja karyawan dan jika variabel ini meningkat maka akan naik kinerja karyawan.

#### 4.4.2. Uji t (Parsial)

Pengujian guna melihat model (variabel X) secara parsial berpengaruh masing-masing secara signifikan kepada model (variabel Y). Berikut merupakan tampilan tabel hasil uji secara parsial :

**Tabulasi 4.12**  
**Ringkasan Uji t**

Variabel	t	Signifikasi
P. SIA	-.724	.474
Kompensasi	.923	.362
Kompetensi	5.059	.000
M. Kerja	4.566	.000
P. Kerja	.953	.347

Maka terdapat kesimpulan yang dihasilkan yaitu :

1. Variabel pemahaman SIA mempunyai nilai  $t_{hitung} = -0,724$  tingkat signifikansi  $0,474 > 0,05$  artinya variabel pemahaman SIA secara signifikan tidak mempengaruhi kinerja karyawan. Pengujian ini menunjukkan penolakan pada H1.
2. Variabel kompensasi mempunyai nilai  $t_{hitung}$  sebesar 0,923 dengan signifikansi  $0,362 > 0,05$  kompensasi secara signifikan tidak mempengaruhi kinerja karyawan. Pengujian ini menunjukkan penolakan pada H2.
3. Variabel kompetensi mempunyai nilai  $t_{hitung}$  sebesar 5,059 dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$  yang berarti variabel kompetensi secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan. Pengujian ini menunjukkan penerimaan pada H3.

4. Variabel motivasi kerja dengan nilai  $t_{hitung}$  4,566 dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$  artinya motivasi kerja secara signifikan berpengaruh pada kinerja karyawan. Pengujian ini menunjukkan penerimaan pada H4.
5. Variabel pengalaman kerja mempunyai nilai  $t_{hitung}$  0,953 dengan signifikansi  $0,347 > 0,05$  berarti pengalaman kerja secara signifikan tidak mempengaruhi kinerja karyawan. Pengujian ini menunjukkan penolakan pada H5.

#### 4.4.3 F (Anova)

Pengujian ini digunakan agar teridentifikasi hasil yang sedang diteliti sebagaimana secara bersama-sama variabel bebas (X), berpengaruh pada variabel terikat. Berikut tampilan tabel hasil uji f :

**Tabel 4.13**  
**Tabel Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan**  
**ANOVA**

Model	F	Sig
Regression	40.459	.000 <sup>b</sup>

Dari tabel yang telah ditampilkan hasil uji f (anova) memperoleh nilai  $F_{hitung}$  40,459 dengan signifikansi yang dihasilkan sebesar 0,000 maka kesimpulannya  $0,000 < 0,05$  pemahaman SIA, kompensasi, kompetensi, motivasi kerja, pengalaman kerja tersebut mempengaruhi kinerja karyawan.

#### 4.4.4. Uji Koefisien Determinasi (R Square)

**Tabel 4.14**  
**Tabel Hasil Uji Koefisien Determinasi**

R Square	Adjusted R Square
.849	.828

Hasil perhitungan terlihat di kolom R Square memperoleh nilai 0,828 hal ini mempunyai arti 82,8 % K.Karyawan mampu dijabarkan untuk pemahaman SIA, kompensasi, kompetensi, motivasi kerja dan pengalaman kerja dan sisa nilai sebesar 17,2 % dipengaruhi oleh model yang tidak terdapat di dalam observasi ini.

### 4.5 Uraian dan Pembahasan

#### 4.5.1 Pemahaman Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan

Sesuai uji secara parsial variabel (X1) pemahaman SIA secara signifikan tidak ada pengaruh pada kinerja karyawan, dibuktikan pada tabel 4.12 dimana  $t_{hitung}$  mempunyai nilai -0,724 dengan signifikansi nilai 0,474. Dikarenakan nilai sig  $> 0,05$  maka kesimpulannya pemahaman SIA tidak mempengaruhi kinerja karyawan. Perolehan pengamatan mengadopsi jawaban observasi dari Esti Saraswati (2019) bahwa kompetensi, pemahaman SIA serta motivasi kerja secara signifikan tidak mempengaruhi kinerja karyawan.

#### 4.5.2 Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Sesuai pengujian secara parsial variabel (X2) kompensasi tidak mempengaruhi kinerja karyawan hal ini ditunjukkan pada tabel 4.12 dimana  $t_{hitung}$  mempunyai nilai 0,923 dengan signifikansi nilai 0,362. Dikarenakan nilai signifikansi  $> 0,05$  lalu kesimpulannya kompensasi tidak memiliki pengaruh yang sig pada kinerja karyawan. Perolehan observasi mengangkat jawaban dari Nurlaely Bazighoh (2021) bahwa kompensasi dan pengalaman kerja tidak mempengaruhi signifikan pada kinerja karyawan.

#### 4.5.3 Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Sesuai perolehan observasi uji t (X3) kompetensi tidak adapengaruh atas kinerja karyawan hal ini ditunjukkan pada tabel 4.12 dimana  $t_{hitung}$  memiliki nilai 5,059 dengan signifikansi nilai 0,000. Dikarenakan nilai signifikansi  $< 0,05$  maka kesimpulannya kompetensi mempengaruhi kinerja karyawan secara

signifikan. Perolehan pengamatan menolak hasil jawaban dari Esti Saraswati (2019) bahwa kompetensi, pemahaman SIA dan motivasi tidak ada pengaruh yang sig pada kinerja karyawan.

#### 4.5.4 Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut perolehan secara parsial (X4) motivasi kerja tidak mempengaruhi kinerja karyawan, dibuktikan pada tabel 4.12 dimana  $t_{hitung}$  mempunyai nilai 4,566 dengan signifikansi nilai 0,000. Dikarenakan nilai signifikansi  $< 0.05$  maka dapat disimpulkan motivasi ada pengaruh signifikan atas kinerja karyawan. Perolehan pengamatan menolak jawaban observasi dari Esti Saraswati (2019) yang menyatakan kompetensi, pemahaman SIA dan motivasi kerja tidak ada pengaruh yang sig pada kinerja karyawan.

#### 4.5.5 Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut perolehan secara parsial (X5) pengalaman tidak mempengaruhi kinerja karyawan, hal ini ditunjukkan pada tabel 4.12 dimana  $t_{hitung}$  mempunyai nilai 0,953 dengan signifikansi nilai 0,347. Dikarenakan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka secara signifikan pengalaman kerja tidak berpengaruh pada kinerja karyawan. Hasil pengujian ini mendukung hasil jawaban penelitian dari Nurlaely Bazighoh (2021) bahwasanya kompensasi serta pengalaman tidak ada pengaruh yang sig pada kinerja karyawan.

#### 4.5.6 Pemahaman SIA Kompensasi, Kompetensi, Motivasi Kerja, Pengalaman Kerja terhadap kinerja karyawan Secara Simultan

Sesuai pengujian secara simultan pada tabel 4.13 memperoleh hasil nilai  $F_{hitung}$  40,459 dengan signifikansi nilai 0,000 serta dapat disimpulkan bahwa  $0,000 < 0,05$  maka secara bersama sama variabel pemahaman SIA, kompensasi, kompetensi, motivasi kerja, pengalaman ada pengaruh yang sig pada kinerja karyawan dan hasil observasi ini dikatakan layak untuk dijadikan model observasi.

## 5. KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil uji secara parsial Pemahaman SIA, Kompensasi dan Pengalaman Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan Kompetensi dan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. dan secara simultan seluruh variabel bebas berpengaruh secara bersama sama terhadap kinerja karyawan. Sesuai penelitian yang sudah dilakukan dan termasuk dalam proses analisa data serta pembahasan hasil terdapat sejumlah masukan, berdasarkan hasil observasi dapat disarankan bagi karyawan dan pimpinan PT. Telkom Indonesia agar lebih memperhatikan penggunaa sistem yang ada yakni sistem informasi akuntansi, baik yang digunakan dalam pekerjaan keuangan maupun non keuangan dengan tujuan peningkatan di masa mendatang serta meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan tersebut, selain untuk lingkungan perusahaan adapun saran untuk penulis agar selanjutnya menambah beberapa faktor faktor lain yang memicu peningkatan kinerja karyawan sehingga dapat mendukung atau memperkuat hasil dari penelitian lain yang telah dilaksanakan sebelumnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- [1] I. G. A. A. T. Riyantini, "PENGARUH KEAHLIAN PENGGUNA, KESESUAIAN TUGAS DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PENGGUNA SISTEM INFORMASI AKUNTANSI (SIA) (Studi) ( Studi empiris pada BPR se- Kecamatan Mengwi , Badung )," *Hita Akunt. dan Keuang. Univ. Hindu Indones.*, vol. 5, no. 4, pp. 242–257, 2021.
- [2] P. T. Beton and E. Persada, "No Title," vol. 3, no. 1, pp. 1–13, 2019.
- [3] D. A. N. Pelayanan, T. Satu, and P. Kota, *No Title*. 2021.
- [4] P. S. Akuntansi, "Kata Kunci : sistem informasi akuntansi, sistem pengendalian internal dan kinerja karyawan. 1.," vol. XI, no. 2, pp. 40–53, 2019.
- [5] P. Kompensasi *et al.*, "PEMAHAMAN TENTANG PENGENDALIAN INTERNAL," pp. 1068–1076.
- [6] Es. S. I. S. Subagio, "Pengaruh Kompetensi dan Pemahaman Sistem Informasi Akuntansi Serta Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan," *J. Law, English, and Econ.*, vol. 01, no. 01, pp. 11–27, 2019.
- [7] Hendrayani, "Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pd. Pasar Makassar Raya Kota Makassar." *J. Econ.*, vol. 8, no. 1, pp. 1–12, 2020.
- [8] I. B. Pamungkas, "Pengaruh Sistem Informasi Manajemen, Kompetensi, Motivasi Terhadap Kinerja Karyawa pada PT. Circleka Indonesia Utama (Wilayah Jakarta)," *J. Kreat.*, vol. 5, no. 1, pp. 18–29,

- 2017, [Online]. Available:  
<http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/kreatif/article/download/705/575>.
- [9] “No Title,” vol. 8, no. 2, pp. 30–41, 2019.
- [10] E. P. Pertama, E. M. W., and A. W. 3), “Pengaruh Kepuasan Dan Kompensasi Pengguna Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan,” pp. 397–404.
- [11] N. H. Larasati, “Pengertian Kinerja Karyawan Menurut Para Ahli,” 6 Juni, 2020. <https://www.diadona.id/career/pengertian-kinerja-karyawan-menurut-para-ahli-200606html> (accessed Sep. 14, 2021).
- [12] I. Prasetya, “Pengertian Kinerja,” 20 November, 2020. <https://www.ayoksinau.com/pengertian-kinerja/> (accessed Sep. 23, 2021).
- [13] J. Id, “Definisi Kompensasi, Tujuan, SDM dan Contoh,” 2020. <https://jagad.id/10-pengertian-kompensasi-menurut-para-ahli-tujuan-contoh-dan-sdm> (accessed Sep. 14, 2021).
- [14] S. Setiawan, “Pengertian Kompetensi Menurut Para Ahli,” 7 November, 2021. <https://www.gurupendidikan.co.id/pengertian-kompetensi/> (accessed Sep. 16, 2021).
- [15] C. Siadari, “Pengertian Motivasi Kerja Menurut Para Ahli,” 6 Februari, 2019. <https://www.kumpulanpengertian.com/2019/02/pengertian-motivasi-kerja-menurut-para.html> (accessed Sep. 17, 2021).
- [16] P. Wicaksono, “5 Langkah Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan,” 25 Februari, 2020. <https://www.qubisa.com/article/meningkatkan-motivasi-kerja> (accessed Sep. 17, 2021).
- [17] M. Riadi, “Pengalaman Kerja (Pengertian, Aspek, Pengukuran dan Manfaat),” 20 Agustus, 2020. <https://www.kajianpustaka.com/2020/08/pengalaman-kerja.html> (accessed Sep. 17, 2021).
- [18] C. Siadari, “Pengertian Pemahaman Menurut Para Ahli,” 14 September, 2020. <https://www.kumpulanpengertian.com/2020/09/pengertian-pemahaman-menurut-para-ahli.html> (accessed Sep. 24, 2021).
- [19] R. Brian, “Pengertian Kompensasi ( Definisi, Tujuan, Jenis dan Kriteria Pemberian Kompensasi,” 2021. <https://www.maxmanroe.com/pengertian-kompensasi.html> (accessed Feb. 24, 2021).
- [20] A. LinoHR, “Motivasi Kerja (Pengertian, Indikator dan Cara Meningkatkankannya),” 16 Januari, 2020. <https://www.linovhr.com/motivasi-kerja/> (accessed Sep. 26, 2021).
- [21] U. Psikologi, “Pengertian, Dimensi dan Jenis Jenis Kompetensi Menurut Para Ahli,” 2020. <https://www.universitaspikologi.com/2020/03/pengertian-dimensi-dan-jenis-jenis-kompetensi.html> (accessed Sep. 24, 2021).