

**Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Insentif, dan
Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada
PT Kimia Farma Apotek Unit Bisnis Denpasar**

Ni Kadek Bagiani¹
Komang Krishna Yogantara²
Gde Herry Sugiarto Asana³

¹⁾²⁾³⁾Universitas Triatma Mulya; Surel: kadekbagiani@gmail.com

Abstrac: *The objective of this study is to assess the impact of accounting information systems, incentives, and work motivation on the performance of employees, focusing on PT KFA Denpasar as the research subject. The research method used is a quantitative method with Purposive Sampling sampling technique. The total sample was 190 employees. This research uses multiple linear regression analysis using SPSS 23.00 tools. The results of the research show that (1) the accounting information system partially has a positive effect on employee performance at PT KFA Denpasar which is shown at a significance value of 0.027 which is smaller than 0.05, (2) the results of partial incentive testing have no effect on employee performance at PT KFA Denpasar (3) The findings from the examination of work motivation indicate a positive influence on the performance of employees at PT KFA Denpasar when considered individually, (4) Accounting information systems, incentives and work motivation simultaneously have a significant effect on employee performance at PT KFA Denpasar. The impact of accounting information systems, incentives, and work motivation on employee performance at PT KFA Denpasar accounts for 21.3%, while the remaining 78.7% is attributable to other variables not explored in the study.*

Keywords: Accounting Information Systems; Incentives; Work Motivation; Employee Performance

Pendahuluan

PT Kimia Farma Apotek (PT KFA) merupakan anak perusahaan dari PT Kimia Farma (Persero) Tbk yang bergerak dalam bidang retail farmasi. PT Kimia Farma Apotek hadir ditengah masyarakat untuk melayani kebutuhan atas pelayanan kesehatan, yang meliputi pelayanan konsultasi kesehatan, pemeriksaan laboratorium, dan pelayanan obat-obatan serta alat kesehatan. Pencapaian terhadap target anggaran perusahaan merupakan hal yang paling penting bagi suatu manajemen PT Kimia Farma Apotek, termasuk PT Kimia Farma Apotek Unit Bisnis Denpasar (PT KFA Denpasar). Pencapaian anggaran perusahaan yang ditargetkan merupakan cerminan hasil kinerja dari Manajemen PT Kimia Farma Apotek Unit Bisnis Denpasar. Apabila target penjualan anggaran perusahaan tidak tercapai maka akan menjadi masalah yang harus dicari penyebab dan solusinya sehingga di tahun-

tahun mendatang target penjualan anggaran perusahaan yang ditetapkan dapat tercapai. Hal ini menuntut manajemen PT Kimia Farma Apotek Unit Bisnis Denpasar harus meningkatkan kinerjanya. Menurut Margareta (2019) kinerja organisasi dapat dibagi menjadi dua yaitu: kinerja keuangan dan kinerja non keuangan. Kinerja keuangan dapat diukur dengan menggunakan angka-angka dalam satuan uang dengan cara membandingkan realisasi keuangan dengan anggaran perusahaannya. Sedangkan kinerja non keuangan adalah sesuatu yang tidak dapat diukur menggunakan angka-angka dalam satuan uang. Selain kinerja keuangan yang tidak kalah pentingnya kinerja non keuangan seperti contohnya kinerja sumber daya manusia. PT Kimia Farma Apotek Unit Bisnis Denpasar mengukur kinerja karyawannya dengan menghitung produktivitas rata-rata karyawannya.

Tabel 1. Laporan Produktivitas Karyawan PT Kimia Farma Apotek Unit Bisnis Denpasar 2017-2019

Nomor	Tahun	Produktivitas
1	2017	51.278.282
2	2018	49.214.021
3	2019	53.483.783
4	2020	53.069.661
5	2021	50.463.980
6	2022	50.446.877

Berdasarkan Tabel 1 diatas dapat digambarkan bahwa terjadi penurunan produktivitas karyawan PT Kimia Farma Apotek Unit Bisnis Denpasar dari tahun ke tahun. Walaupun ada peningkatan penjualan dari tahun 2021 ke 2022, tetapi bila dilihat dari produktivitas karyawannya malah terjadi penurunan, bila saja produktivitas karyawannya tidak menurun maka ada kemungkinan penjualan di tahun 2022 akan dapat mencapai target perusahaan. Hal inilah sebenarnya sumber masalah yang dihadapi oleh PT Kimia Farma Apotek Unit Bisnis Denpasar, bagaimana caranya agar produktivitas karyawannya meningkat sehingga kinerja karyawan meningkat dan akhirnya kinerja perusahaan juga meningkat.

Pada tahun 2018, PT Kimia Farma Apotek merencanakan peningkatan kinerja karyawannya yaitu dengan perubahan sistem informasi akuntansi dan perubahan remunerasi pegawai berbasis kinerja. Perubahan sistem informasi akuntansi direalisasikan mulai tahun 2019. PT Kimia Farma Apotek juga melakukan perubahan remunerasi berbasis kinerja. Perubahan remunerasi tersebut diantaranya

adalah perubahan pemberian insentif bagi karyawannya. Perhitungan insentif pada aturan baru berdasarkan atas pencapaian penjualan sesuai anggaran perusahaan. PT Kimia Farma Apotek juga melakukan perubahan sistem informasi di bagian operasional. Saat ini PT Kimia Farma Apotek sedang membangun Sistem Informasi Akuntansi yang berbasis *online*. PT Kimia Farma Apotek bekerjasama dengan PT Telkom mengembangkan Sistem Informasi *seven solution*. Sistem ini telah dijalankan sejak tahun 2019. Selama 4 tahun ini sistem terus diperbaiki agar dapat membantu peningkatan kinerja karyawan. Karyawan dapat bekerja secara lebih efektif karena didukung oleh Sistem Informasi Akuntansi *online* yang memadai, sehingga karyawan mampu bekerja secara *online* dan dapat menyelesaikan target-target pekerjaannya tepat waktu.

Teori tentang penggunaan teknologi sistem informasi dikenal dengan nama *Technology Acceptance Model (TAM)*. TAM merupakan salah satu model yang dapat digunakan untuk mengevaluasi faktor-faktor yang memengaruhi penerimaan suatu sistem atau sistem informasi. Dengan bersandar pada *Theory of Reasoned Action (TRA)*, Davis, 1989, mengembangkan TAM. Afandi (2020) mengemukakan bahwa sistem informasi akuntansi yang dipercayai oleh individu diharapkan dapat meningkatkan tingkat kinerja mereka. Kepercayaan yang tinggi terhadap sistem berkualitas akan memotivasi pengguna dengan keyakinan bahwa tugas-tugas yang dihadapi dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan mudah. Dengan tugas-tugas yang relatif mudah dan cepat diselesaikan, diharapkan akan terjadi peningkatan dalam kinerja karyawan. Kemajuan teknologi memiliki potensi untuk meningkatkan kinerja dan memfasilitasi pelaksanaan berbagai kegiatan dengan kecepatan, ketepatan, dan akurasi, yang pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas. Sistem informasi akuntansi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan Margareta (2019) tidak ada pengaruh sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan. Perbedaan kedua hasil penelitian ini yang membuat peneliti melakukan penelitian kembali apakah sistem informasi akuntansi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selain faktor sistem informasi akuntansi ada beberapa faktor lain yang juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu insentif dan motivasi kerja.

Insentif adalah suatu alat yang digunakan oleh manajemen untuk menghargai kinerja karyawan-karyawannya, bisa juga dikatakan sebagai

kompensasi atas prestasi kerja yang dicapai oleh karyawannya. Demi meningkatkan kinerja perusahaan, PT Kimia Farma Apotek menerapkan sistem remunerasi karyawan berbasis kinerja. Perubahan penetapan insentif merupakan bagian dari perubahan remunerasi tersebut. Besaran insentif biasanya tidak tetap diluar komponen gaji dan tunjangan tetap. Insentif diberikan apabila seseorang mencapai atau melampaui anggaran perusahaan yang ditetapkan. Pemberian insentif dan besaran yang diberikan merupakan salah satu hal yang perlu diperhatikan dan dikaji secara menyeluruh oleh manajemen. Semangat tidaknya karyawan dapat disebabkan oleh besar kecilnya insentif yang diterimanya. Monita (2021) menyebutkan dengan memberikan insentif yang sesuai dan menerapkan metode kerja yang efektif, organisasi dapat memastikan bahwa proses kerjanya berlangsung sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Hasil penelitian dari Monita (2021) menunjukkan insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja adalah suatu hasrat yang dapat mendorong kita dalam bekerja untuk mencapai hasil yang diinginkan. Banyak hal, mendorong orang-orang atau karyawan-karyawan untuk memiliki hasrat bekerja mencapai hasil yang diinginkan perusahaan. Penting bagi perusahaan untuk membangun motivasi kerja karyawan-karyawannya agar selalu meningkat. Menurut Margareta (2019), motivasi kerja berdampak terhadap performa kinerja dari karyawan. Dalam penelitian ini diharapkan dapat diketahui pengaruh motivasi kerja karyawan-karyawan PT Kimia Farma Apotek unit bisnis Denpasar. Dari uraian diatas, penelitian ini perlu dilakukan untuk membuktikan bahwa sistem informasi akuntansi, insetif, dan motivasi kerja dapat memberikan peningkatan pencapaian atau kinerja karyawan PT Kimia Farma Apotek Unit Bisnis Denpasar.

Penelitian ini didasarkan atas motivasi pada penurunan produktivitas karyawan PT Kimia Farma Apotek Unit Bisnis Denpasar dari tahun ke tahun, meskipun terdapat peningkatan penjualan pada tahun 2021-2022. Penurunan produktivitas menjadi potensi masalah yang perlu dicari penyebabnya, khususnya dalam upaya mencapai target perusahaan di masa mendatang. Faktor-faktor seperti perubahan sistem informasi akuntansi, remunerasi berbasis kinerja, dan pemberian insentif merupakan langkah-langkah yang diambil perusahaan pada tahun 2018 untuk meningkatkan kinerja karyawan. Namun, penelitian ini mencoba untuk memahami sejauh mana dampak nyata dari perubahan ini, terutama dalam konteks

peningkatan produktivitas karyawan. Penelitian ini menghadirkan kebaruan dengan mengeksplorasi dampak perubahan sistem informasi akuntansi, remunerasi berbasis kinerja, serta faktor insentif dan motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan PT Kimia Farma Apotek Unit Bisnis Denpasar. Keunikan penelitian ini terletak pada fokusnya pada perusahaan farmasi retail, yang memiliki dinamika dan tantangan tersendiri dalam industri pelayanan kesehatan. Perbedaan signifikan terletak pada konteks dan skenario penelitian yang berbeda. Sebelumnya, penelitian Margareta (2019) menyoroti kinerja karyawan tanpa fokus khusus pada industri farmasi retail, dan tidak mendalam ke dalam perubahan sistem informasi akuntansi, insentif, dan motivasi kerja.

Metode Penelitian

Penelitian ini adalah suatu penelitian kuantitatif yang mengeksplorasi korelasi antara sistem informasi akuntansi, insentif, dan motivasi kerja sebagai variabel independen, dengan kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Berdasarkan telaah literatur dan riset sebelumnya, pendekatan operasional variabel terikat pada penelitian ini yaitu Kinerja Karyawan (Y) pengukuran variabel ini dilakukan dengan memanfaatkan kuisisioner yang diadaptasi dari Margareta (2019), yang terdiri dari lima pertanyaan dengan menggunakan skala Likert. Adapun variabel bebas dalam penelitian ini terdiri dari (1) Sistem Informasi Akuntansi (X_1) penilaian variabel sistem informasi akuntansi dilakukan dengan menggunakan daftar pertanyaan yang diambil dari kajian Margareta (2019), yang terdiri dari lima pertanyaan dengan skala Likert. (2) Insentif (X_2) evaluasi variabel insentif dilakukan melalui kuisisioner yang diambil dari penelitian Monita (2021), yang terdiri dari enam pertanyaan dengan menggunakan skala Likert. (4) Motivasi Kerja (X_3) pengukuran variabel ini dilakukan melalui penggunaan kuisisioner yang diambil dari studi Margareta (2019), yang terdiri dari lima pertanyaan dengan skala Likert.

Penelitian ini melibatkan 190 karyawan dari populasi sebanyak 224, dipilih menggunakan metode purposive sampling. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuisisioner dengan skala Likert. Analisis data dilakukan secara statistik menggunakan regresi linier berganda melalui perangkat lunak SPSS versi 23.00. Proses analisis mencakup pengujian kualitas data, analisis deskriptif, pengujian instrumen (validitas dan reliabilitas), serta pengujian asumsi klasik (normalitas, multikolinieritas, dan heteroskedastisitas). Uji hipotesis termasuk uji t, uji F, dan uji

koefisien determinasi untuk memahami pengaruh variabel yang diteliti. Hasil pengujian disajikan dalam bentuk tabel dan diagram, kemudian dijelaskan secara naratif untuk memudahkan pemahaman.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Hasil Penelitian

Penelitian ini dilakukan terhadap 101 orang Pegawai Tetap (PT) dan 89 orang Pegawai Tidak Tetap (PTT) pada PT Kimia Farma Apotek Unit Bisnis Denpasar. Data untuk penelitian ini diperoleh dengan menggunakan kuisisioner melalui *google form* kepada 190 orang responden yaitu pegawai tetap dan pegawai tidak tetap. Waktu yang diperlukan untuk pengumpulan data melalui kuesioner yaitu selama satu minggu. Uji validitas bertujuan untuk mengevaluasi keabsahan atau validitas suatu kuesioner. Keabsahan suatu kuesioner dianggap terpenuhi ketika pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner dapat dengan tepat mencerminkan aspek yang diukur oleh kuesioner tersebut. Dengan kata lain, validitas bertujuan untuk menilai sejauh mana pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner yang telah dibuat dapat mengukur variabel yang diinginkan, sesuai dengan konsep yang dijelaskan oleh Ghozali (2016). Keberhasilan validitas diukur dengan nilai yang lebih besar dari 0,3 untuk setiap item pertanyaan.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Sistem Informasi Akuntansi

Pernyataan	Hasil Uji Validitas	Keterangan
SIA 1	0,753	VALID
SIA 2	0,842	VALID
SIA 3	0,811	VALID
SIA 4	0,855	VALID
SIA 5	0,865	VALID

Dari Tabel 2. menunjukkan bahwa seluruh pernyataan valid karena nilai uji validitasnya diatas 0,3 penelitian selanjutnya dilakukan Uji Validitas Insentif. Hasil yang didapatkan akan diuraikan pada Tabel 3.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Insentif

Pernyataan	Hasil Uji Validitas	Keterangan
Insentif 1	0,852	VALID
Insentif 2	0,915	VALID
Insentif 3	0,933	VALID
Insentif 4	0,930	VALID
Insentif 5	0,896	VALID

Dari Tabel 3 didapat hasil yaitu seluruh pernyataan valid, karena semua nilai hasil uji validitas diatas 0,3. Berikut akan diuraikan hasil uji validitas untuk variabel motivasi kerja pada Tabel 4.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja

Pernyataan	Hasil Uji Validitas	Keterangan
MK 1	0,745	VALID
MK 2	0,795	VALID
MK 3	0,790	VALID
MK 4	0,839	VALID
MK 5	0,854	VALID

Dari Tabel 4 diatas, didapat hasil bahwa seluruh pernyataan valid, karena semua nilai hasil uji validitas diatas 0,3. Berikut akan diuraikan hasil uji validitas untuk variabel kinerja karyawan pada Tabel 5.

Tabel 5. Hasil Validitas Kinerja Karyawan

Pernyataan	Hasil Uji Validitas	Keterangan
KK 1	0,855	VALID
KK 2	0,863	VALID
KK 3	0,853	VALID
KK 4	0,835	VALID
KK 5	0,836	VALID

Dari Tabel 5 dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan validitas kinerja karyawan valid, karena hasil uji validitas semua pernyataan bernilai lebih besar dari 0,3.

Setelah melakukan uji validitas pada pernyataan-instrumen, hanya instrumen dari pernyataan yang telah terbukti valid yang akan dikenai uji reliabilitas. Uji reliabilitas dilaksanakan dengan tujuan untuk mengevaluasi sejauh mana alat pengukur tersebut konsisten dalam mengukur variabel yang dimaksud. Pengujian reliabilitas menggunakan nilai koefisien *Cronbach's Alpha*, dan suatu instrumen dianggap reliabel apabila nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60.

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's alpha</i>	<i>N of Item</i>	Keterangan
Sistem Informasi Akuntansi	0,880	5	Reliabel
Insentif	0,956	6	Reliabel

Motivasi Kerja	0,860	5	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,901	5	Reliabel

Berdasarkan Tabel 6 Menyatakan bahwa nilai Cronbach's Alpha untuk variabel sistem informasi akuntansi adalah 0,880, untuk variabel insentif adalah 0,956, untuk variabel motivasi kerja adalah 0,860, dan untuk variabel kinerja karyawan adalah 0,901, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* masing-masing variabel lebih besar dari 0,60, itu artinya hasil uji reliabilitas atas variabel tersebut adalah reliabel.

Hasil pengujian variabel menggunakan regresi linear berganda melalui uji persyaratan asumsi klasik adalah sebagai berikut: Uji Normalitas menggunakan *kolmogorov smirnov test* nilai signifikan untuk variabel Sistem Informasi Akuntansi (X_1), Insentif (X_2), Motivasi Kerja (X_3) dan variabel Kinerja Karyawan (Y) nilai signifikan *Asymp.Sig (2-tailed)* sebesar 0,2 lebih besar dari 0,05. Berdasarkan kriteria pengambilan keputusan dalam uji normalitas Kolmogorov-Smirnov, dapat disimpulkan bahwa data mengikuti distribusi normal. Dengan demikian, dapat dianggap bahwa persyaratan pada model regresi normalitas telah tercapai. Dilihat dari Uji Multikoleniaritas diperoleh nilai *tolerance* sistem informasi akuntansi adalah 0,810 dan nilai VIPnya sebesar 1,234, nilai Tolerance insentif adalah 0,824 dan nilai VIPnya sebesar 1,213, serta nilai *tolerance* motivasi kerja adalah 0,807 dan nilai VIP nya sebesar 1,238. Dengan demikian data penelitian menunjukkan bahwa tidak ada tanda-tanda multikolinearitas, sehingga model regresi yang digunakan layak untuk memproyeksikan kinerja karyawan.. Untuk Uji Heteroskedastisitas didapat hasil dengan nilai yang signifikan, dimana nilai signifikan sistem informasi akuntansi adalah 0,892, nilai signifikan insentif adalah 0,651, dan nilai signifikan motivasi kerja adalah 0,728. Dapat disimpulkan bahwa dalam data pengujian ini tidak terjadi gejala heterokedastisitas.

Tabel 7. Hasil Uji t

	Model	B	Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	7.580	1.281		5.917	.000 ^b
	Residual					
	Sistem Informasi Akuntansi	.150	.067	.162	2.236	.027

Insentif	.050	.050	.072	1.002	.318
Motivasi Kerja	.333	.071	.340	4.700	.000

Berdasarkan hasil dari Tabel 7, diperoleh hasil sebagai berikut: (a) Uji hipotesis pertama (H1) mengindikasikan bahwa variabel sistem informasi akuntansi memiliki tingkat signifikansi sebesar 0,027, yang lebih rendah dari 0,05. Oleh karena itu, H1 diterima, sementara Ho ditolak. Ini menggambarkan bahwa sistem informasi akuntansi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap performa kinerja karyawan, Dengan nilai t sebesar 2.236, menunjukkan dampak positif terhadap variabel dependen, (b) Uji hipotesis kedua (H2) menunjukkan bahwa variabel insentif memiliki tingkat signifikansi sebesar 0,318, yang lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, H2 ditolak dan Ho diterima, menyiratkan bahwa insentif tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap performa kinerja karyawan, (c) Pengujian Hipotesis Pertama (H3) menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja memiliki tingkat signifikansi sebesar 0,000, yang lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu, H3 dapat diterima, sementara Ho dapat ditolak, menunjukkan bahwa motivasi kerja berdampak secara signifikan pada kinerja karyawan. Nilai t sebesar 4,700 mencerminkan pengaruh positif terhadap variabel dependen.

Tabel 8. Hasil Signifikan Uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	330.647	3	110.216	16.760	.000 ^b
1 Residual	1223.121	181	6.576		
Total	1553.768	189			

Berdasarkan Tabel 8 dapat diperhatikan bahwa hasil pengujian menunjukkan Nilai F dikalkulasikan sebesar 16.760 dengan tingkat signifikansi 0,000. Tingkat signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 menandakan bahwa variabel independen memiliki dampak secara kolektif pada variabel dependen. Dengan kata lain, Modifikasi *independent variable*, melibatkan *Accounting Information System*, insentif, dan dorongan semangat kerja, secara bersamaan berdampak pada pencapaian karyawan di PT Kimia Farma Apotek Unit Bisnis Denpasar.

Tabel 9. Hasil Koefisien Determinasi (*R Square*)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,461	0,213	0,200	2,56436

Dari Tabel 9 diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,213 atau sebesar 21,3%, hal ini mengindikasikan bahwa sekitar 21,3% dari variasi dalam variabel kinerja karyawan dapat diatribusikan kepada sistem informasi akuntansi, insentif, dan motivasi kerja, sedangkan 78,7% sisanya Diuraikan oleh variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam kerangka penelitian ini, seperti kontrol internal, gaya kepemimpinan, kualitas sumber daya manusia, dan elemen lainnya.

Pembahasan

Berdasarkan analisis regresi berganda terkait Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan, ditemukan bahwa variabel sistem informasi akuntansi memiliki signifikansi dengan nilai signifikansi (sig) sebesar 0,027, yang kurang dari 0,05. Selain itu, koefisien β untuk variabel tersebut adalah 0,150, menunjukkan arah hubungan yang positif. Dari hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh sistem informasi akuntansi. Diskusi tersebut mendukung kesimpulan bahwa penggunaan sistem informasi akuntansi di PT Kimia Farma Apotek memberikan dampak positif terhadap peningkatan kinerja karyawan. Sistem informasi akuntansi yang efektif dapat meningkatkan efisiensi dan akurasi dalam tugas-tugas karyawan. Dengan adanya sistem yang terpercaya, karyawan dapat bekerja lebih efisien dan fokus pada tugas-tugas inti mereka, sehingga menghasilkan produktivitas yang lebih tinggi (Pardanawati dan Utami, 2024). Oleh karena itu, temuan ini mendukung pandangan bahwa investasi dan perbaikan dalam sistem informasi akuntansi dapat menjadi strategi yang efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan di konteks perusahaan farmasi retail seperti PT Kimia Farma Apotek. Hal ini sejalan dengan program kerja PT Kimia Farma Apotek yang sedang membangun sistem baru yang berbasis online. Diharapkan dengan sistem berbasis online dapat meningkatkan kinerja karyawan, kemudian produktifitas karyawan meningkat. Temuan dari penelitian ini tidak konsisten dengan hasil yang telah ditemukan dalam hasil studi yang dilakukan oleh Margareta (2019), menyebutkan *Accounting Information System* tidak berdampak pada peforma kinerja karyawan. Tetapi, temuan studi ini konsisten terhadap hasil yang ditemukan dalam studi yang telah dilakukan oleh Indriawaty (2015), yang

menunjukkan bahwa *Accounting Information System* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peforma kinerja karyawan.

Dari hasil analisis regresi berganda terkait Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan, ditemukan bahwa variabel insentif memiliki tingkat signifikansi (sig) sebesar 0,318, yang lebih besar dari 0,05. Selain itu, koefisien β untuk variabel tersebut adalah 0,050, menunjukkan arah hubungan yang positif. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa insentif tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari pembahasan tersebut dapat dijelaskan bahwa insentif pada PT Kimia Farma Apotek tidak berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan. Hal ini mungkin disebabkan karena metode pemberian insentif kepada karyawan telah sesuai dengan harapan karyawan sehingga perubahan yang terjadi tidak memberikan pengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan. Logikanya, jika insentif yang diberikan sudah sesuai atau dianggap memadai oleh karyawan, penambahan atau perubahan insentif mungkin tidak memberikan motivasi tambahan untuk meningkatkan kinerja. Oleh karena itu, kesesuaian antara harapan karyawan dan metode pemberian insentif menjadi faktor kunci dalam menentukan dampaknya terhadap kinerja. Hasil dari penelitian ini tidak kongruen dengan hasil yang diperoleh dalam studi yang dilakukan oleh Monita (2021), yang menyatakan bahwa sistem informasi akuntansi memiliki dampak terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan analisis regresi berganda terkait Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan, ditemukan bahwa variabel motivasi kerja memiliki tingkat signifikansi (sig) sebesar 0,000, yang lebih kecil dari 0,05. Selain itu, koefisien β untuk variabel tersebut adalah 0,333, menunjukkan arah hubungan yang positif. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari pembahasan tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja pada PT Kimia Farma Apotek berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan program kerja PT Kimia Farma Apotek yang sedang menerapkan penilaian kinerja individu karyawan berbasis kompetensi dan produktifitas masing-masing individu. Diharapkan dengan penilaian kinerja berbasis kompetensi dan produktifitas dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan dan tentu saja pada akhirnya kinerja karyawan juga akan meningkat. Hal ini dapat meningkatkan motivasi karyawan untuk bekerja lebih baik dan mencapai hasil yang optimal, sesuai dengan penilaian kinerja mereka. Kebijakan

penilaian kinerja yang terfokus pada kompetensi dan produktivitas diharapkan dapat menjadi pendorong motivasi kerja dan pada akhirnya meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan (Mayki dkk, 2024). Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian margareta (2019) yang menunjukkan hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, maka didapat simpulan bahwa:

- 1) Berdasarkan pengujian secara parsial, variabel sistem informasi akuntansi memiliki tingkat signifikansi sebesar 0,027, yang kurang dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa sistem informasi akuntansi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Kimia Farma Apotek.k.
- 2) Sesuai dengan pengujian secara parsial, variabel insentif menunjukkan tingkat signifikansi sebesar 0,318, yang lebih besar dari 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa insentif tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Kimia Farma Apotek.
- 3) Berdasarkan Hasil uji secara simultan menunjukkan bahwa variabel sistem informasi akuntansi, insentif, dan motivasi kerja memiliki tingkat signifikansi sebesar 0,000, yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, dapat ditarik kesimpulan bahwa secara bersamaan, sistem informasi akuntansi, insentif, dan motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Kimia Farma Apotek.

Daftar Pustaka

- Afandi, A., & Bahri, S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*.
- Esthi, R. B., & Marwah, Y. N. (2020, March). Kinerja karyawan: motivasi dan disiplin kerja pada pt asahi indonesia. In *FORUM EKONOMI* (Vol. 22, No.1, pp. 130-137).
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Prograam IBM SPSS 23*. Badan penerbit. Universitas Diponegoro.
- Margareta. 2019. *Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Pengendalian Internal, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BPR Adiartha Udiana*. Skripsi. Program Studi Akuntansi. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi

Triatma Mulya. Badung.

- Mayki, C. D. A., Dju, J., Maulana, M. L., Taufiqurahman, D., Suryadinata, W., & Raka, I. (2024). Pengaruh Insentif Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Literatur Review). *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis (JEMB)*, 1(3), 81-88.
- Monita. 2021. Pengaruh Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi, Budaya Perusahaan, dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan LPD di Kecamatan Penebel. Skripsi. Program Studi Akuntansi. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Triatma Mulya. Badung.
- Pardanawati, S. L., & Utami, W. B. (2024). Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi, Kualitas Sistem Informasi Akuntansi, Dan Kompleksitas Tugas Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Assalaam Hypermarket). *Jurnal Akuntansi dan Pajak*, 24(2).
- Riinawati. 2019. Pengantar Teori Manajemen Komunikasi Dan Organisasi. In T. P. Baru (Ed.), Pengantar Teori Manajemen Komunikasi dan Organisasi (p. 256). PT Pustaka Baru.
- Sugiyono. 2020. Metodologi Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Alfabeta. Bandung
- Santi dan Erdani. 2021. Teknologi Acceptance Model (TAM) Penggunaannya pada Analisis User Experience dalam Penerimaan Sistem Informasi Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat. PT. Nasya Expanding Management. Jawa Tengah.