

**PENGARUH SISTEM INFORMASI AKUNTANSI, BUDAYA KERJA DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PDAM
TIRTA SANJIWANI GIANYAR**

I Kadek Katon Palgunadi¹
I Wayan Gde Yogiswara Darma Putra, S.E., M.Si.,Ak²
Anak Agung Ngurah Mayun Narindra, S.E., M.Si³
katonpalgunadi@gmail.com

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS WARMADEWA
DENPASAR**

ABSTRAK

Di PDAM Tirta Sanjiwani Gianyar, tujuan penyelidikan ini adalah untuk mengevaluasi pengaruh sistem informasi akuntansi, budaya organisasi, dan motivasi karyawan terhadap kinerja tenaga kerja. Menggunakan teknik sampling purposive, total 78 responden dipilih untuk penelitian yang dilakukan secara bersamaan. Setelah validasi data kuesioner, analisis regresi linier berganda dijalankan bersama pengujian hipotesis menggunakan t-test dan f-test. Temuan penelitian menunjukkan bahwa (1) penerapan sistem informasi akuntansi memberikan efek positif pada kinerja karyawan, menandakan bahwa peningkatan eksekusi sistem berkorelasi dengan peningkatan output karyawan; (2) budaya organisasi secara positif mempengaruhi kinerja karyawan, di mana budaya kerja yang mendukung berkontribusi pada peningkatan kinerja; dan (3) motivasi karyawan juga secara positif mempengaruhi kinerja, menunjukkan bahwa peningkatan motivasi di antara karyawan di PDAM Tirta Sanjiwani Gianyar mengarah pada hasil kinerja yang unggul.

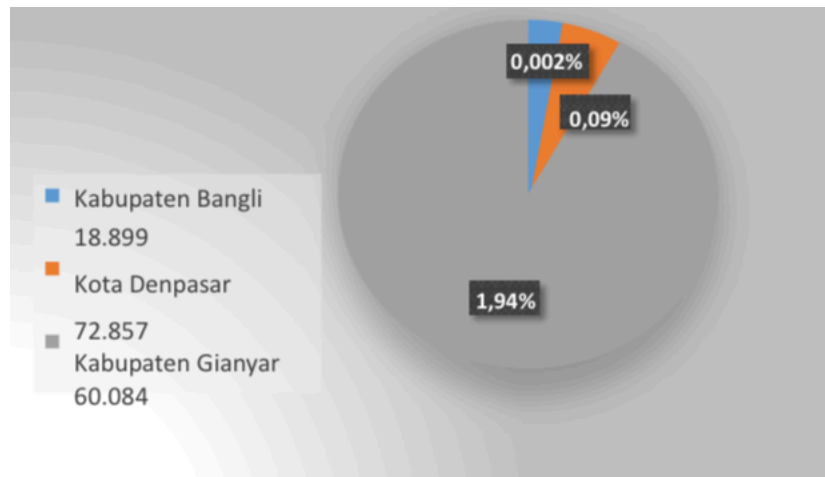
Kata Kunci: Sistem Informasi Akuntansi, Budaya Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia dalam suatu organisasi dianggap sebagai aset paling signifikan dan sumber motivasi utama yang mendorong efektivitas operasionalnya. Dua entitas yang memelihara hubungan simbiosis dan memberikan bantuan timbal balik adalah perusahaan dan sumber daya manusianya. Menurut Hariandja (2002), “elemen paling kritis dalam suatu perusahaan, di samping elemen-elemen lain seperti modal,” adalah sumber daya manusianya. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kemampuan organisasi untuk mencapai kesuksesan, karena kinerja karyawan yang unggul memfasilitasi pencapaian tujuan organisasi. Pemanfaatan sumber daya manusia yang efisien kemungkinan akan menghasilkan output berkualitas tinggi. Situasi saat ini ditandai dengan sejumlah besar keluhan pelanggan yang ditujukan pada perusahaan air minum di wilayah Bali. Banyak pelanggan menyatakan ketidakpuasan tentang sistem pembayaran online yang sering menghadapi tantangan. Selain itu, sejumlah besar keluhan konsumen terhadap PDAM Tirta Sanjiwani di Kabupaten Gianyar berasal dari kekhawatiran masyarakat terkait kekurangan air yang tidak teratur dan berkepanjangan. Volume besar keluhan pelanggan berfungsi sebagai indikator masalah kinerja yang mendasarinya. Jika ada beberapa keluhan yang berkaitan dengan organisasi dan karyawannya sehubungan dengan pencapaian tujuan kinerja, maka kinerja karyawan dianggap memuaskan.

Para peneliti mengidentifikasi masalah berikut setelah melakukan pengamatan awal pada tiga perusahaan air minum daerah di Kabupaten Bangli, Perusahaan Daerah di Denpasar, dan Perusahaan Daerah di Kota Gianyar. Tiga perusahaan air minum daerah di Bali memiliki data pengaduan yang diilustrasikan pada Gambar 1.1.

Gambar 1. 1
Jumlah Pelanggan dan Jumlah Pengaduan pada Tiga Perusahaan
Daerah Air Minum di Bali Periode 2019



Sumber: Lampiran 1, data di olah

Data yang menunjukkan jumlah pelanggan dan keluhan yang diterimanya, diubah menjadi diagram lingkaran berdasarkan Gambar 1.1. Pengaduan terhadap Perusahaan Air Minum Daerah Kota Denpasar sebanyak 64.857 pengaduan, Perusahaan Air Minum Daerah Kabupaten Bangli sebanyak 18.899 pengaduan, dan Perusahaan Air Minum Daerah Tirta Sanjiwani Kabupaten Gianyar sebanyak 60.084 pengaduan. Banyaknya keluhan konsumen merupakan tanda adanya masalah kinerja. Pada tahun 2019, Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Sanjiwani di Kabupaten Gianyar paling banyak mendapat keluhan dari pelanggan, oleh karena itu penelitian ini fokus pada permasalahan tersebut.

TINJAUAN PUSTAKA

Pada tahun 1958, Fritz Heider mengartikulasikan Teori Atribusi, yang menjelaskan cara perilaku individu dibentuk oleh determinan internal dan eksternal. Pengaruh eksternal berasal dari lingkungan di luar konsepsi diri individu, sedangkan pengaruh internal berasal dari diri batin individu (Indopositive, 2020).

Menurut Romney dan Steinbart (2020:10), sistem informasi akuntansi dicirikan sebagai “sistem yang menghasilkan informasi untuk pengambilan keputusan dengan mengumpulkan, merekam, menyimpan, dan memproses data.”

Konsep budaya kerja dikemukakan sebagai kerangka filosofis yang merangkum pandangan dunia yang dianggap sebagai ideal, yang melambangkan kebiasaan dan faktor-faktor motivasi yang tertanam dalam struktur kelompok sosial atau organisasi, seperti yang ditegaskan oleh Khairul Umam (2010:151).

Motivasi kerja didefinisikan sebagai keinginan intrinsik yang bermanifestasi dalam diri individu sebagai konsekuensi dari adanya insentif, antusiasme, dan dorongan untuk terlibat dalam kegiatan dengan niat, kesenangan, dan komitmen yang tulus, yang bertujuan menghasilkan hasil yang unggul dan berkualitas tinggi (Pandi, 2018:23).

Kinerja dikonseptualisasikan sebagai cara di mana individu menunjukkan perilaku saat melaksanakan tugas yang menghasilkan ide atau produk, sehingga memenuhi tujuan yang mereka pekerjakan, seperti yang diusulkan oleh Riniwati (2019).

METODE PENELITIAN

Penyelidikan ilmiah ini dilakukan di PDAM Tirta Sanjiwani, yang terletak di Kabupaten Gianyar, Provinsi Bali. Subjek penyelidikan ini berkaitan dengan fenomena atau dilema penelitian yang telah dikonseptualisasikan menjadi variabel atau konstruk. Titik fokus penelitian ini adalah PDAM Tirta Sanjiwani Gianyar, yang dipengaruhi oleh kemandirian Sistem Informasi Akuntansi, budaya organisasi, dan motivasi karyawan. Populasi dalam penelitian didefinisikan sebagai kumpulan entitas atau individu yang memiliki karakteristik bersama tertentu yang dianggap signifikan oleh peneliti. Selanjutnya, penelitian ini menggunakan metodologi ilustratif, secara khusus menggunakan sampling tujuan, di mana karakteristik tertentu digunakan sebagai ilustrasi yang melibatkan sampel 78 karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

Gambar 1
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	17,540	1,222		14,352	0,000
Sistem informasi Akuntansi	0,131	0,027	0,314	4,810	0,000
Budaya kerja	0,178	0,029	0,393	6,028	0,000
Motivasi kerja	0,313	0,036	0,567	8,715	0,000
R Square					0,833
Adjusted R Square					0,694
F Statistic					55,831
Signifikansi Uji F					0,000

Sumber: Data primer, diolah Tahun 2024

Tabel 2
Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	412,303	3	137,434	55,831	0,000
	Residual	182,159	74	2,462		
	Total	594,462	77			

Sumber : Lampiran 6, data diolah Tahun 2024

Tabel 3
Hasil Uji t

Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
Model	(Constant)	17,540	1,222		14,352	0,000
	Sistem Informasi Akuntansi	0,131	0,027	0,314	4,810	0,000
	Budaya Kerja	0,178	0,029	0,393	6,028	0,000
	Motivasi Kerja	0,313	0,036	0,567	8,715	0,000

Sumber: Lampiran 6, data diolah Tahun 2024

PEMBAHASAN

1. Temuan empiris yang disajikan pada Tabel 3, yang mencakup koefisien regresi 0,314 bersama nilai signifikansi t-test 0,000 (menunjukkan nilai kurang dari

0,05), mendukung pernyataan bahwa sistem informasi akuntansi memiliki dampak positif pada kinerja karyawan di PDAM Tirta Sanjiwani Gianyar. Peningkatan kinerja karyawan dapat dicapai melalui optimalisasi sistem informasi akuntansi; sebaliknya, setiap kerusakan dalam sistem dapat menimbulkan efek buruk, sehingga memvalidasi penerimaan hipotesis pertama (H1). Hasil ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nanda et al. (2020), Wijaya dan Priono (2022), dan Ismail dan Sudarmadi (2019), yang semuanya menunjukkan efek menguntungkan dari sistem informasi akuntansi pada kinerja tenaga kerja.

2. Sesuai dengan nilai signifikansi t-test 0,000 (kurang dari 0,05) dan koefisien regresi 0,393, temuan yang diilustrasikan pada Tabel 3 mengungkapkan bahwa budaya kerja memberikan pengaruh positif pada kinerja karyawan di PDAM Tirta Sanjiwani Gianyar. Penerimaan hipotesis kedua (H2) menyatakan bahwa sementara penurunan budaya kerja dapat terbukti merugikan, peningkatan budaya kerja dapat menyebabkan peningkatan kinerja karyawan. Kesimpulan ini dikuatkan oleh penelitian yang dilakukan oleh Melasari & Lestari (2019) dan Monita & Adi (2022), yang menemukan bahwa budaya kerja secara signifikan meningkatkan kinerja karyawan.
3. Dengan nilai signifikansi t-test 0,000 (kurang dari 0,05) dan koefisien regresi 0,567, hasil empiris yang digambarkan pada Tabel 3 menunjukkan bahwa motivasi kerja secara positif mempengaruhi kinerja karyawan di PDAM Tirta Sanjiwani Gianyar. Penerimaan hipotesis ketiga (H3) mengartikulasikan bahwa pengurangan motivasi kerja berkorelasi dengan penurunan kinerja, sementara peningkatan motivasi kerja dapat memfasilitasi peningkatan kinerja karyawan. Pernyataan ini lebih lanjut didukung oleh studi tambahan yang dilakukan oleh Ningsih dan Natalia (2020), Dewi dan Wati (2021), dan Nanda et al. (2020), yang secara kolektif menegaskan bahwa motivasi kerja secara signifikan berdampak pada kinerja karyawan. Temuan ini konsisten dengan hasil penyelidikan mereka.

PENUTUP

SIMPULAN

1. Sistem informasi akuntansi meningkatkan kinerja pekerja. Hal ini

menunjukkan bahwa kinerja pegawai PDAM Tirta Sanjiwani Gianyar akan meningkat sebanding dengan kualitas penerapan sistem informasi akuntansi.

2. Kinerja pegawai PDAM Tirta Sanjiwani Gianyar dipengaruhi secara positif oleh budaya kerja. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai PDAM Tirta Sanjiwani Gianyar akan meningkat sebanding dengan budaya kerja perusahaan.
3. Pada PDAM Tirta Sanjiwani Gianyar, kinerja pegawai dipengaruhi secara positif oleh motivasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai PDAM Tirta Sanjiwani Gianyar akan meningkat sebanding dengan motivasi kerja.

SARAN

1. Sering diadakan pelatihan terkait penggunaan sistem informasi akuntansi, khususnya bagi pegawai senior yang lebih mahir menggunakan teknologi digital dibandingkan teknologi manual.
2. Mendorong karyawan untuk meninjau atau menilai kembali pekerjaan yang telah diselesaikan sebelumnya guna mengurangi risiko terjadinya masalah atau malapetaka.
3. Memberikan penghargaan atau insentif kepada pegawai yang berhasil menyelesaikan tugas sesuai dengan tujuan atau melampaui tujuan untuk membina kesejahteraan pegawai dalam bekerja.
4. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat meningkatkan jumlah sampel penelitian dan memperluas wilayah sampel penelitian, serta mengembangkan variabel tambahan..

DAFTAR PUSTAKA

- Dewi, Dewa Ayu Suci Candra, and Ni Wayan Alit Erlina Wati. "Pengaruh Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Insentif Sebagai Pemoderasi." *Hita Akuntansi dan Keuangan* 2.3 (2021): 406-422
- Dimas Azharino wijaya dan Hero priono. (2022). PENGARUH SISTEM PENGENDALIAN INTERNAL, SISTEM INFORMASI AKUNTANSI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Sistem Informasi Akuntansi*, 3.
- Ghozali, I. (2019). *Aplikasi analisis multivariete dengan program IBM SPSS 23* (Cet. VIII). Semarang Badan Penerbit Universitas Diponegoro. https://www.researchgate.net/publication/301199668_Aplikasi_Analisis_Multivariete_SPSS_23
- Indopositive. (2020). *Pengertian Teori Atribusi (Attribution Theory)*. <https://www.indopositive.org/2020/09/pengertian-teori-atribusi-attribution.html>
- Ismail Farida Fitriani, & Sudarmadi Dedy. (2019). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Dan Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawanpt. Beton Elemen Persada. *Jurnal Akuntansi, Audit Dan Sistem Informasi Akuntansi*, Vol.3 No.1(1), 1–13.
- Kadek Krisyanti Monita, & I Ketut Yudana Adi. (2022). Pengaruh Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi, Budaya Kerja, Dan Insentif, Terhadap Kinerja Karyawan Lpd Di Kecamatan Penebel. *Journal Research of Accounting*, 3(2), 142–154. <https://doi.org/10.51713/jarac.v3i2.57>
- Melasari, SE., M.Si, R., & Lestari, N. (2019). Pengaruh Efektivitas Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi, Budaya Kerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perbankan Di Tembilahan. *Akuntansi Dan Keuangan*, 8(Efektivitas Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi, Budaya Kerja, Insentif, Kinerja Karyawan), 12.
- Nanda, S. G., Mahsina, M., & Lestari, T. (2020). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Gaya Kepemimpinan, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pos Jemur Andayani Surabaya. *EkoBis: Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 1(1), 17–23. <https://doi.org/10.46821/ekobis.v1i1.9>

Natalia, Y. ningsih dan erni yanti. (2020). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Wook Global Technology. Akuntansi, 38

Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan RD*. Alfabeta.