

PENGARUH SISTEM INFORMASI AKUNTANSI, PENGALAMAN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BANK RAKYAT INDONESIA (Persero) Tbk. KANTOR CABANG 1 SAMARINDA

Rahmawati Fitriana¹, Lewi Patabang², Uswatuna Ulya³

fitrianarahmawati1231@gmail.com, patabanglewi@gmail.com, uswatunulya@gmail.com

¹²³ Jurusan Akuntansi Politeknik Negeri Samarinda

¹²³ Jl. Dr. Cipto Mangunkusumo, Kampus Gunung Lipan, Samarinda 75131

Abstract

This study aims to determine the influence of accounting information systems, work experience, work environment and work motivation on employee performance at PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Branch Office 1 Samarinda. This study writing uses a quantitative approach using primary data through filling out questionnaires. The respondents at this writing are employees of PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Branch Office 1 Samarinda operational part of the *back office* division. The Independent Variables used in this writing are accounting information systems, work experience, work motivation, and work environment. While the dependent variable in writing is employee performance. At this writing, the analysis tool used is multiple linear regression with the help of *Statistical Product and Services Solutions* (SPSS) Version 22 software. Based on the results of the study, it was obtained that the Accounting Information System, work experience, work motivation and work environment simultaneously have a positive and significant influence on employee performance.

Keywords : accounting information system, work experience, work environment, work motivation, employee performance

PENDAHULUAN

Salah satu pendukung kenyamanan dalam bekerja adalah lingkungan perusahaan yang nyaman, selalu dinamis sehingga tercipta lingkungan kerja yang kompetitif dan akan memacu kesenergian kerja antar bidang. Adaptasi, motivasi, pengalaman kerja serta perubahan dalam siklus pekerjaan juga akan mendorong lingkungan kerja menjadi lebih dinamis. Dengan kondisi tersebut, maka seyogyanya dalam manajemen sebuah perusahaan memerlukan strategi perusahaan untuk mempertahankan-kan eksistensi sebuah perusahaan dan memenangkan persaingan ditengah gempuran era globalisasi industri seperti masa kini, oleh karena itu dengan meningkatkan kualitas kinerja karyawan, akan memberikan dampak positif terhadap kinerja perusahaan.

Peningkatan kinerja karyawan dapat dilakukan melalui faktor-faktor yang mempengaruhi antara lain penggunaan Sistem Informasi Akuntansi, pengalaman kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja. Sistem informasi akuntansi diyakini berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Indikasi ini di pertegas oleh hasil penelitian Nengsy (2018) yang menyatakan bahwa Sistem Informasi Akuntansi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, namun hasil penelitian dari Ningsih & Natalia (2020), justru menyimpulkan bahwa sistem informasi akuntansi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan tingkat signifikan $0,268 > 0,05$. Sementara itu, penelitian yang dilakukan Swahyuni dan Adnantara, (2020) justru menyimpulkan bahwa Sistem Informasi Akuntansi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil kinerja yang baik dapat dibuktikan dengan pengalaman kerja. Pengalaman kerja diyakini berpengaruh



signifikan terhadap kinerja karyawan, yang di buktikan oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Wirawan, (2016). Faktor penentu baiknya kinerja karyawan selanjutnya adalah motivasi. Motivasi kerja diyakini berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Goni,et.al (2021) bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan keterikatan motivasi dan kinerja dalam bekerja maka akan menciptakan suatu proses yang mempengaruhi atau mendorong diri manusia untuk memenuhi berbagai kebutuhannya dengan cara mengerahkan daya dan potensi diri agar mau bekerja secara produktif, giat serta sesuai dengan tugas dan kewajibannya masing masing. Pekerjaan yang dilakukan dengan cepat, cermat dan tepat merupakan bentuk hasil kinerja yang akan menunjang keberlangsungan suatu perusahaan. Selanjutnya, lingkungan kerja juga merupakan penguji yang sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini di dukung dengan hasil dari penelitian yang di lakukan oleh Lestari (2017) yang menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan sudah banyak terbukti bahwa lingkungan kerja yang baik secara langsung akan mendukung proses aktivitas sebuah pekerjaan. Dengan banyaknya hasil penelitian yang kurang lebih mengindikasikan hasil yang beragam baik yang cenderung berpengaruh namun tidak signifikan namun juga sebaliknya di antara variabel-variabel yang telah di teliti, namun dari kecenderungan nilai yang tidak statis tersebut, maka penelitian ini juga memfokuskan bagaimana pengaruh variabel – variabel, baik sistem informasi akuntansi, pengalaman kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank BRI Cabang 1 di Kalimantan Timur.

METODE PENELITIAN

Perincian data yang diperlukan

Data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah :

1. Penelitian bersifat kuantitatif dengan variabel bebas terdiri dari sistem informasi akuntansi (SIA), pengalaman kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja, sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja karyawan.
2. Data yang di perlukan adalah data primer, yaitu data yang di peroleh dari penyebaran angket yang berkaitan dengan indikator kuesioner yaitu sistem Informasi Akuntansi, pengalaman kerja, motivasi kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan PT Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk. Kantor Cabang 1 Samarinda, and melakukan pengamatan secara langsung di lingkungan tempat bekerja karyawan yang menjadi responden dalam penelitian ini. Model Penelitian pada Gambar grafik 3.1 berikut:



Jurnal Eksis

Jurusan Akuntansi Politeknik Negeri Samarinda

Volume 20 No 1 April 2024

Received : 25 April 2024

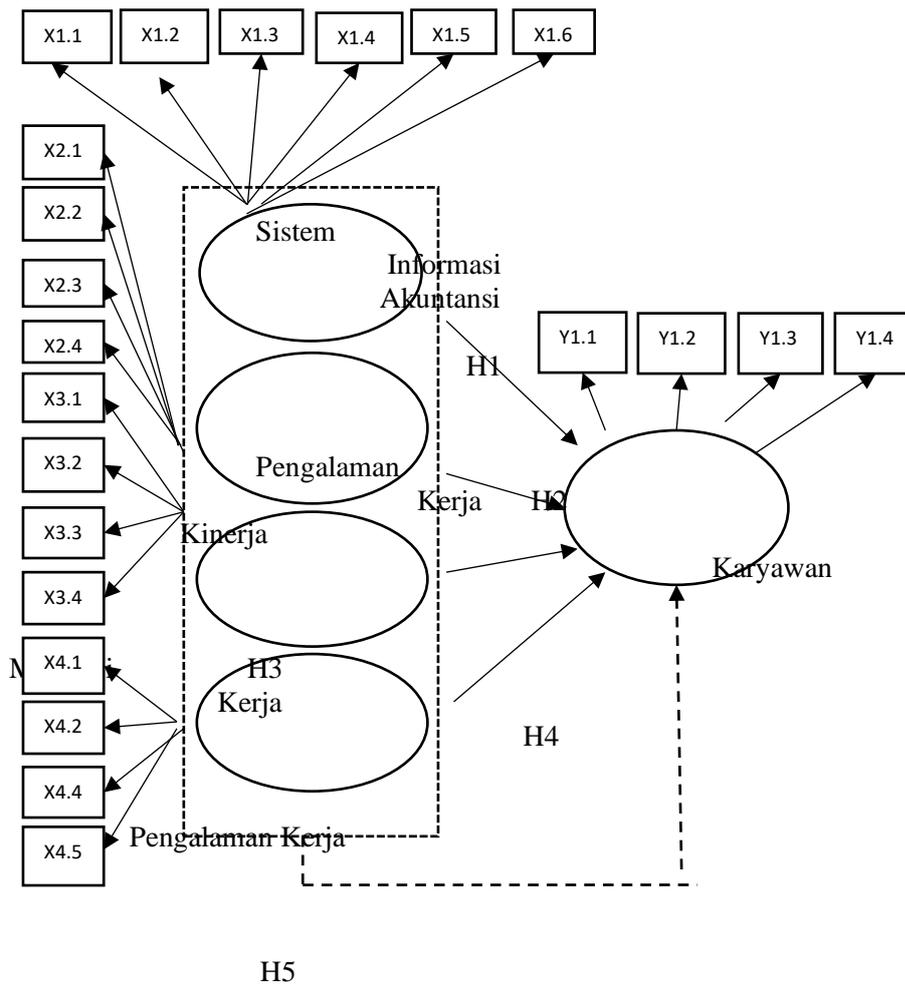
Revised : 27 April 2024

ISSN : 0216-6437 (Print)

ISSN 2722-9327 (online)

Accepted : 29 April 2024





Gambar 1. Model Penelitian

- Penyebaran angket di lakukan dengan teknik *Non Probability Sampling*, dengan sampel sebanyak 88 karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk. Kantor Cabang 1 Samarinda bagian operasional divisi *Back Office* (marketing)

Alat Analisis

Alat analisis yang di gunakan dalam penelitian ini adalah:

- Tujuan dalam penelitian ini adalah mengetahui bagaimana faktor faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang 1 Samarinda, yaitu sistem informasi akuntansi (SIA), motivasi kerja, pengalaman kerja,dan lingkungan kerja.
- Data utama dalam penelitian ini adalah kuesioner yang datanya, yang terdiri dari indikator Sistem informasi akuntansi (X1) (terdiri dari: 6 sub indikator), Pengalaman Kerja (X2) (terdiri dari: 4 sub Sosial Ekonomi dan Bisnis



indikator), Motivasi Kerja (X3)(terdiri dari: 4 sub indikator), Lingkungan Kerja (X4)(terdiri dari:5 sub indikator) dan Kinerja Karyawan (Y) (terdiri dari 4 sub indikator).

3. Pengamatan secara langsung juga di lakukan untuk memperkuat temuan di lapangan. Semua hasil data, lalu di rujuk dengan teori yang sangat relevan serta hasil penelitian yang dapat memperkuat indikasi pengaruh antar variable dan sebagai penguatan indikator indikator yang mempengaruhi kinerja karyawan.
4. Data yang terkumpul baru di tabulasi dengan mengelompokkan data data berdasarkan jenis variable yang di gunakan serta data responden yang tersaring dalam menjawab kuesioner.Lalu menyajikan data tiap variabel, melakukan perhitungan beserta analisis dengan tujuan untuk menjawab rumusan masalah dan menguji hipotesis. Dalam proses secara keseluruhan, analisa data di bantu dengan program *IBM SPSS versi 22 for Windows*.

HASIL PENELITIAN

1. Uji Statistik

Penelitian ini berfokus pada analisa pengaruh sistem informasi akuntansi, pengalaman kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang 1 Samarinda. Dan hasil perhitungan secara keseluruhan dalam uji secara statistik dapat di lihat pada Tabel tabel berikut.

a.Hasil Uji Multikolinearitas

Hasil Uji multikolinearitas didefinisikan melalui nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* dan *tolerance*. Untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinearitas diketahui melalui nilai *tolerance* > 0,10 atau setara dengan nilai *VIF* < 10 (Ghozali, 2016).

Tabel 1. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	VIF	Tolerance	Keterangan
X1	3,102	0,322	Tidak Terjadi Multikolinearitas
X2	1,424	0,702	Tidak Terjadi Multikolinearitas
X3	3,595	0,278	Tidak Terjadi Multikolinearitas
X4	2,466	0,405	Tidak Terjadi Multikolinearitas

Sumber: Pengolahan data SPSS Versi 22 (2023)

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 3.2.1.1a menunjukkan bahwa nilai tolerance menunjukkan tidak ada variabel independen yang memiliki nilai tolerance diatas 0,10. Jadi tidak ada korelasi antar variabel independen dan dapat dilihat bahwa *Variance Inflation Factors (VIF)* juga menunjukkan hal yang sama, tidak ada variabel yang memiliki nilai *VIF* diatas 10 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi pada penelitian ini.



b. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Untuk menganalisis Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Pengalaman Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk. Kantor Cabang 1 Samarinda maka digunakan uji analisis linear berganda, pada Tabel 3.3.1.1b (dengan sistem SPSS) hasilnya sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.466	1.186		7.980	.000
	SIA	.019	.071	.040	.265	.792
	Pengalaman Kerja	.174	.084	.214	2.078	.041
	Motivasi Kerja	.124	.100	.202	2.239	.021
	Lingkungan Kerja	.129	.062	.279	2.062	.042

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Data di olah (2023)

Untuk penjabaran rumus persamaan regresi linear berganda yaitu:

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

yang diinterpretasikan sebagai berikut:

$$Y = 9,466 + 0,019 X_1 + 0,174 X_2 + 0,124 X_3 + 0,129 X_4 + e$$

Berdasarkan persamaan regresi berganda yang terbentuk dan Tabel 3.3.1.1b diberikan penjelasan sebagai berikut:

1. Konstanta dan koefisien variabel-variabel independen memiliki nilai positif.
Hal ini menandakan bahwa persamaan regresi berganda tersebut memiliki hubungan yang searah.
2. Diketahui nilai konstanta adalah 9.466. Nilai tersebut dapat diartikan apabila variabel Sistem Informasi Akuntansi, Pengalaman Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja tidak ada atau bernilai nol (0), maka nilai variabel dependen Kinerja Karyawan adalah 9.466
3. Nilai Koefisien Sistem Informasi Akuntansi (X1) sebesar 0,109 menunjukkan bahwa variabel Sistem Informasi Akuntansi (X1) berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan. Dari pernyataan ini dapat disimpulkan bahwa semakin baik Sistem Informasi Akuntansi pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk. Kantor Cabang 1 Samarinda, maka kinerja karyawan akan meningkat.
4. Nilai koefisien pengalaman kerja (X2) sebesar 0,174 menunjukkan bahwa variabel pengalaman kerja (X2) berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan. Dari pernyataan ini dapat disimpulkan bahwa semakin



baik pengalaman kerja pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk. Kantor Cabang 1 Samarinda, maka kinerja karyawan akan meningkat.

5. Nilai koefisien motivasi kerja (X3) sebesar 0,124 menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (X3) berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan. Dari pernyataan ini dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk. Kantor Cabang 1 Samarinda, maka kinerja karyawan akan meningkat.
6. Nilai koefisien lingkungan kerja (X4) sebesar 0,129 menunjukkan bahwa variabel Nilai koefisien lingkungan kerja (X4) berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan. Dari pernyataan ini dapat disimpulkan bahwa semakin baik lingkungan kerja pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk. Kantor Cabang 1 Samarinda, maka kinerja karyawan meningkat.

c. Hasil Uji Hipotesis

Uji hipotesis adalah uji yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen:

a. Uji Parsial (Uji t)

Setelah menganalisis hasil penelitian dengan analisis regresi berganda, maka dilakukan uji hipotesis menguji signifikansi pengaruh antara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat, pada Tabel 3.3.1.2 a

Tabel 3. Hasil Uji Parsial (t)

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.466	1.186		7.980	.000
	SIA	.019	.071	.040	.265	.792
	Pengalaman Kerja	.174	.084	.214	2.078	.041
	Motivasi Kerja	.124	.100	.202	2.239	.021
	Lingkungan Kerja	.129	.062	.279	2.062	.042
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Berdasarkan hasil uji t pada Tabel 3.3.1.2b maka dapat diketahui pengaruh masing-masing variabel berikut:

1. Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y).

Dari tabel hasil uji t didapatkan nilai t_{hitung} sebesar 0,265 < 1,988. Maka secara parsial tidak terdapat pengaruh antara Sistem Informasi Akuntansi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y).



2. Pengaruh pengalaman kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Dari tabel hasil uji *t* didapatkan nilai t_{hitung} sebesar $2,078 < 1,988$. Maka secara parsial terdapat pengaruh antara pengalaman kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).
3. Pengaruh motivasi kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y). Dari tabel hasil uji *t* didapatkan nilai t_{hitung} sebesar $2,239 < 1,988$. Maka secara parsial tidak terdapat pengaruh antara motivasi kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y).
4. Pengaruh lingkungan kerja (X4) terhadap kinerja karyawan (Y). Dari tabel hasil uji *t* didapatkan nilai t_{hitung} sebesar $2,062 < 1,988$. Maka secara parsial terdapat pengaruh antara lingkungan kerja (X4) terhadap kinerja karyawan (Y).

b. Uji Signifikan Simultan (Uji *f*)

Uji *f* digunakan untuk menunjukkan apakah variabel bebas secara bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel ter-ikat. Pada pengujian ini dilakukan dengan tingkat signifikansi sebesar 95% atau $\alpha = 5\%$, *df* (variabel) dan *df*2 ($n-k-1$), dapat di lihat pada Tabel 4. berikut:

Tabel 4. Uji Simultan F
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	191.562	4	47.890	12.933	.000 ^b
Residual	307.336	83	3.703		
Total	498.898	87			

Berdasarkan hasil Tabel 3.1.1.2.b diperoleh nilai f_{hitung} sebesar 12,933 jika dibandingkan dengan f_{tabel} sebesar 2,48 didukung dengan nilai sig $0,000 < 0,05$ (nilai f_{hitung} sebesar 12,933 lebih besar dari f_{tabel} sebesar 2,48).

c. Uji Koefisien Determinasi R²

Berdasarkan perhitungan regresi pada Tabel 3.1.2c dapat berikut:

1. $R = 0,620$ menunjukkan hubungan variabel Sistem Informasi Akuntansi, pengalaman kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja sebesar 62% yaitu memiliki kategori kuat.
2. R Square sebesar 0,734 atau 73,4%. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa 73,4% variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Sistem Informasi Akuntansi, pengalaman kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja. Sedangkan sisanya 22,6% dapat dijelaskan diluar variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.
3. Standard Error of Estimate (Standar deviasi) artinya ukuran variasi dari nilai yang diprediksi yang digunakan pada penelitian ini adalah 1,924 yang artinya semakin kecil standar deviasinya berarti model penelitian semakin baik. Hasil analisis pada Tabel 5 berikut:



Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.620 ^a	.734	.354	1.924

Data di olah

E. Pembahasan**1. Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi (SIA) Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil analisis pengaruh Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan bahwa variabel Sistem Informasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($0,265 < 1,988$) dengan signifikan $0,792 > 0,05$. Hasil uji ini tidak mendukung hipotesis pertama yang dikemukakan. Sehingga, Sistem Informasi Akuntansi pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk. Kantor Cabang 1 Samarinda dikategorikan cukup baik namun tidak berpengaruh signifikan terhadap karyawan. Dalam penelitian ini bukti diskriptifnya adalah sistem informasi akuntansi pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk. Kantor Cabang 1 Samarinda kurang didukung dengan kemajuan teknologi, sehingga jaringan yang lambat dikarenakan jaringan yang kurang stabil sementara permintaan data terus berjalan sehingga menyebabkan gangguan pada sistem yang berakibat layanan terhadap nasabah terganggu. Dan karyawan terpaksa melakukan setoran secara manual. Walaupun hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Swahyuni & Adnantara, (2020), namun hasil penelitian ini bertolak belakang dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nengsy, (2018) yang menyimpulkan bahwa Sistem Informasi Akuntansi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian secara parsial menunjukkan bahwa variabel pengalaman kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,078 > 1,988$) dengan signifikan $0,041 > 0,05$. Hasil uji ini mendukung hipotesis kedua yang dikemukakan. Sehingga semakin lama masa kerja yang dimiliki karyawan PT Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk. Kantor Cabang 1 Samarinda maka menghasilkan kinerja yang baik. Pengalaman kerja mengindikasikan bahwa lama waktu menjadi karyawan yang bekerja di PT Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk. Kantor Cabang 1 Samarinda menjadi tolak ukur untuk memudahkan karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Wirawan, et.al (2020) yang menyimpulkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.



3. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian secara parsial menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($2,239 < 1,988$) dengan signifikan $0,021 > 0,05$. Hasil uji ini mendukung hipotesis ketiga yang dikemukakan. Sehingga, motivasi kerja karyawan PT Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk. Kantor Cabang 1 Samarinda berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil dari observasi dan wawancara singkat dengan para karyawan juga menyimpulkan, bentuk upaya PT Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk. Kantor Cabang 1 Samarinda dalam meningkatkan kinerja karyawan dengan memberikan bonus kepada karyawan yang telah mencapai target kerja, selain itu juga PT Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk. Kantor Cabang 1 Samarinda memberikan penghargaan kepada karyawannya yang memiliki masa kerja diatas 10 tahun.. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian dari Ariani, et.al (2020) yang menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian secara parsial menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($2,062 < 1,988$) dengan signifikan $0,042 > 0,05$. Hasil uji ini mendukung hipotesis keempat. Hasil dari observasi, upaya yang dilakukan oleh PT Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk. Kantor Cabang 1 Samarinda, sudah dapat dikatakan bagus, hal ini didukung dengan menyediakan fasilitas yang baik dan memberikan suasana yang nyaman bagi para karyawan dalam bekerja, dari segi lingkungan non fisik juga didukung dengan hubungan atau relasi antar sesama karyawan yang terjalin dengan baik sehingga terbentuk suasana kerja dan lingkungan yang nyaman.

5. Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Pengalaman Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Secara simultan dengan menggunakan uji f , hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Sistem Informasi Akuntansi, Pengalaman Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dilihat dari nilai $f_{hitung} < f_{tabel}$ ($12,933 < 2,48$) dengan signifikan $0,00 > 0,05$. Hasil uji ini mendukung hipotesis kelima yang dikemukakan. Sehingga, hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi nilai Sistem Informasi Akuntansi, pengalaman kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja maka semakin meningkat juga kinerja karyawan.



E. SIMPULAN

- a. Sistem Informasi Akuntansi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk. Kantor Cabang 1 Samarinda.
- b. Pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk. Kantor Cabang 1 Samarinda.
- c. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk. Kantor Cabang 1 Samarinda.
- d. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk. Kantor Cabang 1 Samarinda.
- e. Variabel Sistem Informasi Akuntansi, pengalaman kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk. Kantor Cabang 1 Samarinda.

DAFTAR RUJUKAN

- Adamy, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Teori, Praktik, dan Penelitian* (Issue 12)
- Arani, D.L. & Ratnasari, S.L., 2020. Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Super Box Industries (https://www.researchgate.net/publication/363288297_pengaruh_motivasi_lingkungan_kerja_dan_pengalaman_kerja_terhadap_kinerja_karyawan_pt_super_box_industries)
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23*.
- Goni, G. H., Manoppo, W. S., & Rogahang, J. J. (2021b). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Tahuna. *Productivity*, 2(4), 330–335. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/productivity/article/view/35047>
- Kasmir. (2012). *Manajemen Perbankan*. Rajawali Press, Bandung.
- Hall, J. A. (2010). *Sistem Informasi Akuntansi*. Salemba Empat.
- Kurniawan, H. (2020). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*, 3(3), 312–321
- Indriawaty, D. (2016). *Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi dan Motivasi*. Unpublished Thesis dari UNPAD (<https://repository.unpas.ac.id/5389/>)
- Larasati, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV. Budi Utama, Surabaya.
- Lestary, L. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis & Sosial Ekonomi dan Bisnis*



Investasi. <https://doi.org/10.55047/transekonomika.v1i2.36>

Nengsy, H. (2018). *Pengaruh Sistem Informaasi Akuntansi Dan Penggunaan Teknologi Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Majaerial Pada Perbankan Di Tembilihan*. 7, 1–17.

Mukhtar, A. (2019). *Pengalaman Kerja Dan Tingkat Pendidikan : Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Economix Volume 7 Nomor 2 Desember 2019 Pengalaman*, 7, 17–24.

Ningsih, Yustiniani & Natalia Erni Yanti, 2020. *Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Wook Global Technology*
(<http://repository.upbatam.ac.id/2461/1/cover%20s.d%20bab%20III.pdf>)

Pitriyani, P., & Halim, A. (2020). *Pengaruh Pengalaman Kerja, Latar Belakang Pendidikan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pegadaian Persero Cabang Rantauprapat*. *Ekonomi Bisnis Manajemen Dan Akuntansi (EBMA)*, 1(1), 60–68.
(<https://jurnal.ulb.ac.id/index.php/ebma/article/view/1900>)

Romney, M. B., & Steinbart, P. J. (2018). *Sistem Informasi Akutansi*. Salemba Empat.

Sembiring, H. (2020). *Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sinarmas Medan*. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 13(1), 10–23.
(<http://jurakunman.stiesuryanusantara.ac.id/index.php/jur1/article/view/37>)

Sunyoto, D. (2012). *Teori, Kuesioner, Dan Analisis Data Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian)*. CAPS (Center For Academic Publishing Service).

Susanto, A. (2013). *Sistem Informasi Akuntansi*. Lingga Jaya.

Swahyuni, M. N. K., & Adnantara, K. F. (2020). *Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Pengendalian Internal Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BPR Adhiarta Udiana*. *Journal Research Accounting*, 02(1), 21–32.

Wirawan, K. B. I. W. Edy, & Susila, G. P. A. J. (2016). *Terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Dinamika DotCom*, 7(2), 121–130.

