

Pengaruh Kompetensi dan Pemahaman Sistem Informasi Akuntansi Serta Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada RSUD. Prof. Dr. Margono Soekarjo Purwokerto

Esti Saraswati¹

¹Prodi Akuntansi, Fakultas Ilmu Sosial, Universitas Harapan Bangsa
estisaraswati@uhb.ac.id

Indra Sukma Subagio²

²Prodi Akuntansi, Fakultas Ilmu Sosial, Universitas Harapan Bangsa
indrasukmasubagio@uhb.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimanakah pengaruh kompetensi dan pemahaman sistem informasi akuntansi serta motivasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan populasi seluruh karyawan pengguna Sistem Informasi Akuntansi pada RSUD Prof. Dr. Margono Soekarjo Purwokerto. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan variabel kompetensi, pemahaman sistem informasi akuntansi dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Tetapi pada pengujian secara parsial menunjukkan bahwa variabel kompetensi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel pemahaman sistem informasi akuntansi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan variabel motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Kompetensi, Pemahaman Sistem Informasi Akuntansi, Motivasi, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

This study aims to determine how the influence of competence and understanding of accounting information systems and motivation on employee performance. This study uses a population of all employees who use Accounting Information Systems at Prof. Dr. Margono Soekarjo Purwokerto. The results of this study indicate that simultaneously competency variables, understanding of accounting information systems and motivation have a significant effect on employee performance variables. But the partial test shows that the competency variable does not significantly influence employee performance, the understanding of accounting information systems does not significantly influence employee performance, and motivation variables do not significantly influence employee performance.

Keywords: Competence, Understanding of Accounting Information Systems, Motivation, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Dalam menghadapi era digital saat ini, semua sektor bisnis maupun publik tidak hanya pada sektor perdagangan maupun Lembaga Keuangan saja tetapi perusahaan yang bergerak di bidang jasa kesehatan seperti Rumah Sakit pun dituntut untuk bersaing dalam hal kemajuan teknologi sistem informasinya.

Menurut Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia No.340/Menkes/PER/III/2010 menyatakan: *“Rumah Sakit adalah institusi pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan dan gawat darurat”*. Dari pengertian tersebut bahwa dalam aktivitasnya rumah sakit harus memberikan pelayanan kepada pasien secara maksimal, untuk mendukung terlaksananya pelayanan secara maksimal pada era digital saat ini sudah semestinya Rumah Sakit menggunakan Sistem Informasi Akuntansi. Dengan Sistem Informasi Akuntansi diharapkan bisa mendapatkan informasi yang akurat dalam pengelolaan data yang ada pada rumah sakit. Kompetensi karyawan yang memadai dan pemahamannya terhadap Sistem Informasi Akuntansi merupakan

salah satu faktor yang mempengaruhi keberhasilan pelaksanaan kerjanya (Esya, 2008).

Kinerja karyawan yang tinggi dapat dicapai jika seluruh elemen-elemen yang ada dalam perusahaan terintegrasi dengan baik, dan mampu menjalankan peranannya sesuai dengan kebutuhan dan keinginan pelanggan dan karyawan. Oleh sebab itu diperlukan dukungan adanya kompetensi dan komitmen organisasi guna meningkatkan kinerja tersebut. Hal ini didukung pernyataan teoritik dari Spencer dan Spencer (1993) bahwa kompetensi intelektual, emosional, dan sosial sebagai bagian dari kepribadian yang paling dalam pada seseorang dapat memprediksi atau mempengaruhi keefektifan kinerja individu. Sedangkan pernyataan empirik yang mendukung dinyatakan oleh Dyah Kusumastuti (2001) bahwa kompetensi individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Keberhasilan dan kinerja seseorang dalam suatu bidang pekerjaan banyak ditentukan oleh tingkat kompetensi terhadap bidang yang ditekuninya. Kompetensi dapat diperoleh melalui pendidikan dan pengalaman. Menurut Bergerhenegouwen (1997) dan

Marshall (2003), kompetensi merupakan hal yang paling sulit ditiru, karena karakteristiknya yang memang berbeda dan spesifik bagi masing-masing individu.

Persaingan bisnis yang meningkat dewasa ini menuntut perusahaan untuk memanfaatkan kemampuan yang ada semaksimal mungkin, agar unggul dalam persaingan. Menurut El Louadi dalam Dita (2016) mengungkapkan bahwa kemajuan teknologi yang sangat pesat telah membuka kemungkinan untuk menggunakan dan menghasilkan informasi akuntansi dari sudut pandang yang strategis.

Dengan semakin berkembangnya dunia usaha dimana transaksi yang dilakukan menjadi sedemikian besarnya sehingga perusahaan menerapkan suatu Sistem Informasi Akuntansi yang dapat mengelola data dan informasi tersebut. Sistem Informasi Akuntansi (SIA) adalah suatu kumpulan sumber daya manusia dan modal dalam suatu organisasi yang bertugas dalam menyiapkan informasi keuangan dan informasi yang diperoleh dari pengumpulan pengolahan transaksi (Baridwan, 2003). Pembukuan yang dilakukan perusahaan tidak lagi dilakukan

secara manual dan sederhana, akan tetapi telah melibatkan teknologi informasi yang canggih dan sistem yang terintegrasi. Karena itu dibutuhkan pemahaman yang komprehensif dari karyawan dan manajer tentang implementasi sistem informasi akuntansi ini sehingga kinerja yang diharapkan dapat tercapai secara maksimal. Penelitian oleh Dita (2016), Esva (2008) menunjukkan bahwa pemahaman terhadap sistem informasi akuntansi berpengaruh terhadap kinerja.

Produktivitas karyawan merupakan suatu aset yang sangat berharga yang dihasilkan oleh karyawan yang termotivasi untuk memberikan nilai besar bagi perusahaan. Dalam menghadapi era disruptif saat ini, dibutuhkan motivasi karyawan untuk selalu ingin mengembangkan kompetensi diri dan selalu siap beradaptasi pada kemajuan teknologi sistem informasi yang sangat cepat. Pihak manajemen sudah semestinya menciptakan kondisi organisasi yang membuat karyawan termotivasi untuk bekerja optimal demi pengembangan potensi karyawan itu sendiri maupun eksistensi perusahaan. Setiap perusahaan akan merugi jika tidak memperhatikan

pengaruh motivasi kerja dengan kinerja karyawan pada suatu perusahaan. Motivasi berasal dari bahasa latin yaitu *movere* yang artinya dorongan atau menggerakkan (Sutrischastini dan Rianto, 2015: 123). Dengan demikian motivasi adalah sesuatu yang mendorong atau menjadi sebab seseorang dalam melakukan tindakan secara sadar. Menurut Maslow dalam Mangkunegara (2014:76-77) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja diantaranya Kebutuhan fisiologis, Kebutuhan akan rasa aman, Kebutuhan mencerminkan harga diri, Kebutuhan sosial, Kebutuhan aktualisasi diri. Penelitian oleh Astuti (2018) dan Suprianto (2017) menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari latar belakang yang diuraikan di atas, peneliti bermaksud melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kompetensi dan Pemahaman Sistem Informasi Akuntansi serta Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada RSUD Prof. Dr. Margono Soekarjo Purwokerto.

PENGEMBANGAN HIPOTESIS DAN MODEL PENELITIAN

Semakin tinggi kompetensi yang dimiliki oleh karyawan dan sesuai dengan tuntutan peran pekerjaan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Karyawan yang kompeten biasanya memiliki karakter sikap dan perilaku atau kemauan dan kemampuan kerja yang relatif stabil ketika menghadapi suatu situasi di tempat kerja yang terbentuk dari sinergi antara watak, konsep diri, motivasi internal, dan kapasitas pengetahuan kontekstualnya sehingga ia dengan cepat dapat mengatasi permasalahan kerja yang dihadapi, melakukan pekerjaan dengan tenang dan penuh dengan rasa percaya diri, memandang pekerjaan sebagai suatu kewajiban yang harus dilakukan secara ikhlas, dan secara terbuka meningkatkan kualitas diri melalui proses pembelajaran.

Hal ini akan memberikan dorongan yang kuat kepada karyawan untuk mengerjakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dengan efisien dan efektif serta secara psikologis akan memberikan pengalaman kerja yang bermakna dan rasa tanggung jawab pribadi mengenai hasil-hasil pekerjaan yang dilakukannya. Pada akhirnya, semua

hal ini akan meningkatkan kinerja karyawan baik yang berhubungan dengan faktor pekerjaan maupun karakteristik personal. Hal ini didukung pernyataan teoritik dari Spencer & Spencer (1993) bahwa kompetensi intelektual, emosional, dan sosial sebagai bagian dari kepribadian yang paling dalam pada seseorang dapat memprediksi atau mempengaruhi keefektifan kinerja individu. Sedangkan pernyataan empirik yang mendukung dinyatakan oleh Dyah Kusumastuti (2001), Suziana et al (2013) bahwa kompetensi individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan uraian tersebut, maka dirumuskan hipotesis pertama sebagai berikut:

H1 : Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan RSUD Prof. Dr. Margono Soekarjo Purwokerto.

Pemanfaatan teknologi sistem informasi membawa pengaruh signifikan dalam pengelolaan bisnis saat ini, termasuk dalam pengelolaan bisnis pada sektor jasa kesehatan. Tuntutan memberikan pelayanan maksimal kepada pasien pada era digital saat ini mengharuskan sektor jasa kesehatan seperti rumah sakit pun

tidak bisa terlepas dari penggunaan sistem informasi dalam aktivitas operasionalnya dan pelaporan sistem keuangan dan akuntansi yang akurat mengharuskan sektor jasa kesehatan seperti rumah sakit menggunakan sistem informasi khususnya sistem informasi akuntansi. Diharapkan dengan penggunaan sistem informasi akuntansi terjadi efisien kerja, meminimalisasi kesalahan dan kecepatan dalam pelaporan agar dapat membuat keputusan secara cepat dan akurat, maka teknologi sistem informasi akuntansi yang menampung seluruh informasi dari aktivitas keuangan perusahaan sangat dibutuhkan. Hal ini didukung oleh pernyataan Wilkinson (1993) yang mengemukakan berdasarkan definisi sistem informasi akuntansi maka tujuan dan manfaat sistem informasi akuntansi tersebut adalah sebagai pengolah transaksi (*transaction processing*) dan pengolah informasi (*information processing*).

Karyawan harus memahami secara betul implementasi dari sistem informasi akuntansi, karena sistem ini akan mempermudah dan mempercepat proses kerja sehingga karyawan dapat menunjukkan

kinerja yang maksimal bagi perusahaan. Hal ini didukung dengan pernyataan teoritik (Bloom, 2003:89-91) yaitu Pemahaman dikatakan sebagai suatu proses yang beraneka segi dan dapat disimpulkan bahwa pemahaman meliputi *translation*, *interpretation*, dan *extrapolation*. Esya (2008) membuktikan bahwa pemahaman terhadap sistem informasi akuntansi berpengaruh terhadap kinerja. Berdasarkan uraian tersebut, maka dirumuskan hipotesis kedua sebagai berikut:

H2 : Pemahaman Sistem Informasi Akuntansi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan RSUD Prof. Dr. Margono Soekarjo Purwokerto.

Pada umumnya kita ketahui dan kita rasakan, bahwa segala bentuk kegiatan yang dilakukan individu atau kelompok untuk mencapai suatu tujuan diperlukan suatu tenaga yang mampu mendorong individu atau pun kelompok tersebut sehingga dapat melakukan kegiatan tertentu. Setiap kegiatan yang dilakukan oleh seseorang pasti mengacu pada suatu tujuan tertentu. Tinggi rendahnya tingkat kinerja karyawan perusahaan dapat dipengaruhi oleh

beberapa faktor dan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi. Dengan demikian motivasi harus mendapat perhatian khusus dari setiap pimpinan perusahaan, karena motivasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Teori yang mendukung pengaruh motivasi terhadap kinerja dikemukakan oleh Maslow (Martinus & Budiyo, 2016) dengan sebutan *Hierarchical Od Needs Theory* yang terdiri dari 5 tingkat hirarki kebutuhan yang dibutuhkan manusia dalam rangka memotivasi hidupnya diantaranya kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan kepemilikan sosial, kebutuhan penghargaan diri dan kebutuhan aktualisasi diri. Penelitian oleh Astuti (2018) dan Suprianto (2017) menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut, maka dirumuskan hipotesis ketiga sebagai berikut:

H3 : Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan RSUD Prof. Dr. Margono Soekarjo Purwokerto.

H4 : Kompetensi, Pemahaman Sistem Informasi Akuntansi, dan Motivasi secara

simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan RSUD Prof. Dr. Margono Soekarjo Purwokerto.

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan studi empiris yang dilakukan guna memberikan bukti empiris adanya hubungan kausalitas antara kompetensi, pemahaman sistem informasi akuntansi, serta motivasi terhadap kinerja karyawan.

B. Populasi, Sample, dan Jenis Data

Penelitian ini menggunakan populasi seluruh karyawan pengguna Sistem Informasi Akuntansi pada RSUD Prof. Dr. Margono Soekarjo Purwokerto. Pemilihan populasi pada Rumah Sakit dikarenakan pada era digital dan era disruptif saat ini persaingan bisnis antar sektor jasa kesehatan khususnya rumah sakit pun sangat pesat. Pada Rumah Sakit saat ini kebutuhan penggunaan sistem informasi akuntansi sangat tinggi dan penting.

Untuk menentukan sample dalam penelitian ini, digunakan teknik *Simple Random Sampling*, yaitu penentuan sampel yang memberikan kesempatan yang sama

pada setiap anggota populasi untuk dipilih sebagai sampel, karena dengan sampel Random Sampling jumlah responden yang ditentukan akan lebih mewakili populasi. Menurut Umar (2002:141) perhitungan jumlah sampel dari populasi yang berdistribusi normal dapat dilakukan dengan rumus *Slovin*.

C. Jenis dan Cara Memperoleh Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian adalah data primer yang didapat dengan membagikan kuesioner kepada responden untuk memperoleh data tentang kompetensi, pemahaman sistem informasi akuntansi, motivasi serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan di RSUD Prof Dr Margono Soekarjo Purwokerto. Kuisisioner menggunakan skala *Likert* di mana skor 5 merupakan nilai tertinggi dan skor 1 merupakan nilai terendah.

D. Variabel Penelitian

1. Kompetensi (X1)

Spencer and Spencer (1993:9) mengemukakan bahwa kompetensi individu merupakan karakter sikap dan perilaku yang bersifat stabil dalam menghadapi kondisi pada lingkungan kerja yang terbentuk

dari watak, konsep diri, motif serta pengetahuan.

Variabel kompetensi diukur dengan indikator:

1. Motif;
 2. Pengetahuan;
 3. Watak;
 4. Ketrampilan;
 5. Konsep diri.
2. Pemahaman Sistem

2. Informasi Akuntansi (X2)

Pemahaman sistem informasi akuntansi merupakan kemampuan untuk mengerti lebih dalam mengenai materi yang telah dipelajari melalui kegiatan menterjemahkan, menafsirkan, dan mengekstrapolasi informasi (Bloom, 2003). Variabel pemahaman sistem informasi akuntansi diukur dengan indikator:

1. Terjemahan;
2. Interpretasi;
3. Ekstrapolasi.

3. Motivasi (X3)

Menurut Luthans (2006) motivasi merupakan proses awal seseorang melakukan tindakan yang didorong karena ingin mencapai suatu tujuan tertentu.

Motivasi berkembang dengan tingkat kesadaran seseorang akan tujuan yang hendak dicapainya. Variabel motivasi diukur dengan menggunakan indikator dari teori Maslow yaitu:

1. Kebutuhan fisiologis;
2. Kebutuhan rasa aman;
3. Kebutuhan sosial;
4. Kebutuhan penghargaan diri;
5. Kebutuhan aktualisasi diri.

4. Kinerja (Y)

Menurut Mangkunegara (2008: 67) kinerja merupakan suatu prestasi kerja sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam pelaksanaan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan, dan menghasilkan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas.

Menurut Robert L. Mathis dan Jackson dalam Nadipah, 2016, kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan oleh karyawan. Variabel Kinerja diukur dengan menggunakan indikator dari teori Robert L. Mathis dan Jackson, yaitu:

- a) Kuantitas kerja
- b) Kualitas kerja
- c) Ketepatan waktu

d) Kehadiran

E. Teknik Analisis Data

Pengujian yang akan dilakukan diantaranya melakukan uji statistik deskriptif, uji kualitas data (normalitas, reliabilitas, dan validitas), dan pengujian hipotesis (koefisien determinasi, simultan F, dan parsial t). Hipotesis akan diuji dengan menggunakan analisis regresi berganda dengan persamaan berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b = Koefisien regresi X₁, X₂, X₃

X₁ = Kompetensi

X₂ = Pemahaman Sistem Informasi Akuntansi

X₃ = Motivasi

e = Error

HASIL DAN PEMBAHASAN

Data yang diperoleh dari penelitian ini diambil dengan cara penyebaran kuesioner pada RSUD Prof. Dr. Margono Soekarjo Purwokerto. Penyebaran kuesioner dimulai dari tanggal 27 Juni 2019, kuesioner kembali sampai dengan tanggal 22 Juli 2019. Total kuesioner yang dibagikan adalah sebanyak 40

kuesioner. Kuesioner yang kembali sebanyak 32 kuesioner, sehingga data yang layak dianalisis dalam penelitian adalah 32 kuesioner (80%).

Uji Kualitas Data

Pengujian kualitas data yaitu menguji validitas dan reliabilitas data yang digunakan.

Uji Validitas

Hasil pengujian validitas menunjukkan skor masing-masing butir, ditunjukkan oleh nilai pearson correlation > 0,339 karena menggunakan 32 responden dengan signifikansi 5 %, maka seluruh kuesioner dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Hasil pengujian reliabilitas menunjukkan bahwa tingkat koefisien cronbach alpha > 0,7. Sehingga, instrument tersebut reliabel untuk digunakan.

Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan pemahaman sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan pada RSUD Prof. Dr. Margono Soekarjo Purwokerto. Hasil analisis regresi linier berganda dengan

menggunakan program SPSS versi 24.00 dapat dilihat pada tabel 1.

Tabel 1. Koefisien Regresi

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	21.741	7.809		2.784	.010		
	PSIA	.255	.207	.231	1.231	.229	.756	1.322
	KOM	.164	.137	.224	1.197	.241	.761	1.314
	MOT	-.272	.151	-.295	-1.797	.083	.991	1.009

a. Dependent Variable: KIN

Sumber : Data Olahan

KIN : Kinerja Karyawan

PSIA : Pemahaman Sistem Informasi Akuntansi

KOM : Kompetensi

MOT : Motivasi

Berdasarkan tabel 1, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$\text{KIN} = 21.741 + 0.255 \text{ PSIA} + 0.164 \text{ KOM} - 0.272 \text{ MOT}$$

Dari persamaan di atas diperoleh bahwa variabel pemahaman sistem informasi akuntansi dan kompetensi memiliki koefisien bertanda positif. Hal ini berarti pemahaman sistem

informasi akuntansi dan kompetensi yang lebih besar akan menyebabkan kenaikan pada kinerja karyawan. Pada variabel motivasi memiliki koefisien bertanda negatif, yang berarti motivasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengujian Hipotesis

Uji Hipotesis Secara Simultan

Uji hipotesis secara simultan dilakukan dengan uji F. Hasil uji F terhadap variabel penelitian dengan menggunakan program SPSS versi 24.00 dapat dilihat pada tabel 2.

Tabel 2. Nilai F Hitung

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	79.061	3	26.354	3.141	.041 ^b
	Residual	234.908	28	8.390		
	Total	313.969	31			

a. Dependent Variable: KIN

b. Predictors: (Constant), MOT, KOM, PSIA

Sumber : Data Olahan

Dari hasil output SPSS dapat dilihat bahwa uji F menghasilkan nilai F hitung sebesar 3.141 dengan tingkat signifikansi 0.041. Karena tingkat probabilitas signifikansi lebih kecil dari 0.05 sehingga H4 diterima, artinya secara bersama-sama kompetensi, pemahaman sistem informasi

akuntansi, serta motivasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji Hipotesis Secara Parsial

Uji hipotesis secara parsial dilakukan dengan uji t. Hasil uji t terhadap variabel penelitian dapat dilihat pada tabel 3 berikut.

Tabel 3. Nilai t hitung

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	21.741	7.809		2.784	.010		
	PSIA	.255	.207	.231	1.231	.229	.756	1.322
	KOM	.164	.137	.224	1.197	.241	.761	1.314
	MOT	-.272	.151	-.295	-1.797	.083	.991	1.009

a. Dependent Variable: KIN

Sumber : Data Olahan

1. Kompetensi

Berdasarkan hasil pengolahan data yang terlihat pada tabel 3 di atas maka nilai t hitung untuk variabel kompetensi diperoleh sebesar 1.197 dengan tingkat signifikan 0.241. Karena nilai signifikansi di atas 0.05, maka H_1 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini berbeda dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Dyah Kusumastuti (2001) dan Suziana et al (2013) bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

2. Pemahaman Sistem Informasi Akuntansi

Berdasarkan hasil yang diperoleh seperti tampak pada tabel 3, nilai t hitung untuk variabel pemahaman sistem informasi akuntansi diperoleh sebesar 1.231 dengan tingkat signifikan 0.229. Karena nilai signifikansi di atas 0.05 maka H_2 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa pemahaman Sistem Informasi Akuntansi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini berbeda dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh

Esya (2008) yang membuktikan bahwa pemahaman terhadap sistem informasi akuntansi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

3. Motivasi

Berdasarkan hasil yang diperoleh seperti tampak pada tabel 3, nilai t hitung untuk variabel motivasi diperoleh sebesar -1.797 dengan tingkat signifikan 0.083. Karena nilai signifikansi di atas 0.05 maka H_3 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini berbeda dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Astuti (2018) dan Suprianto yang menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Analisis Hasil Penelitian

Pengaruh secara Simultan

Secara simultan variabel independen yaitu kompetensi, pemahaman sistem informasi akuntansi serta motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian tersebut dapat dilihat pada tabel 4 berikut.

Tabel 4. Nilai Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.502 ^a	.252	.172	2.896

a. Predictors: (Constant), MOT, KOM, PSIA

b. Dependent Variable: KIN

Dari tabel 4 diketahui nilai R square (R^2) adalah sebesar 0.252. Hal ini berarti bahwa 25.2% kinerja karyawan (KIN) dapat dijelaskan akuntansi (PSIA) dan motivasi (MOT). Sedangkan sisanya sebesar 74.8 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan kedalam model penelitian ini.

Pengaruh secara Parsial

a. Kompetensi

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial kompetensi tidak terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengaruh ini ditunjukkan pada tabel 3 dengan nilai t hitung sebesar 1.231 dengan tingkat signifikan 0.241. Karena nilai signifikansi diatas 0.05, maka menunjukkan bahwa kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompetensi dalam bahasa Inggris "*competency*" yang berarti kemampuan. Hal ini berarti bahwa kompetensi pada karyawan di RSUD Prof. Dr. Margono Soekarjo diharapkan ditingkatkan agar kinerja karyawan untuk mencapai tujuan

perusahaan tercapai maksimal. Pada dunia kerja saat ini, kompetensi pada karyawan dibutuhkan agar suatu organisasi/perusahaan mengetahui bidang yang cocok untuk para karyawan nya itu dapat mengembangkan diri. Apabila kompetensi seorang karyawan telah diketahui maka suatu perusahaan akan mampu membantu untuk mengembangkan kemampuan karyawannya melalui training, pembinaan atau pelatihan tertentu. sehingga kompetensi yang dimiliki karyawan mampu memberikan hasil kerja maksimal untuk perusahaan.

Hasil penelitian ini berbeda dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Dyah Kusumastuti (2001) dan Suziana et al (2013) bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

b. Pemahaman Sistem Informasi Akuntansi

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial, pemahaman sistem informasi akuntansi tidak terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengaruh ini ditunjukkan pada tabel 3 dengan nilai t hitung sebesar 1.197 dengan tingkat signifikan 0.229. Karena nilai

signifikansi diatas 0.05, maka menunjukkan bahwa pemahaman sistem informasi akuntansi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dijelaskan bahwa meskipun sistem Hasil penelitian ini berbeda dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Esya (2008) yang membuktikan bahwa pemahaman terhadap sistem informasi akuntansi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

c .Motivasi

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial, motivasi tidak terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengaruh ini ditunjukkan pada tabel 3 dengan nilai t hitung sebesar -1.179 dengan tingkat signifikan 0.083. Karena nilai signifikansi diatas 0.05, maka menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi merupakan proses untuk mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang organisasi/ perusahaan inginkan dan sesuatu yang menimbulkan dorongan kerja. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di RSUD Prof. Dr. Margono Soekarjo, maka

informasi akuntansi menawarkan berbagai kemudahan, namun dibutuhkan kapabilitas karyawan dalam penggunaan atau pemahaman dalam menggunakan sistem informasi akuntansi tersebut. seharusnya kedepannya pimpinan harus memperhatikan pemberian motivasi kerja, agar karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan secara maksimal. Terutama pemberian motivasi pada karyawan pengguna sistem informasi akuntansi atau yang berkaitan dengan bagian pelaporan akuntansi dan keuangan, sebab perannya sangat penting dan dibutuhkan dalam menghasilkan informasi keuangan yang akurat untuk pengambilan keputusan manajerial maupun untuk pencapaian tujuan organisasi kedepannya.

Hasil penelitian ini berbeda dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Astuti (2018) dan Suprianto yang menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

SIMPULAN DAN SARAN

SIMPULAN

Berdasarkan analisa data dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kompetensi, pemahaman sistem informasi akuntansi dan motivasi secara

simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada RSUD Prof. Dr. Margono Soekarjo Purwokerto, tetapi pengaruh secara parsial variabel kompetensi, variabel pemahaman sistem informasi akuntansi, dan variabel motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan RSUD Prof. Dr. Margono Soekarjo Purwokerto.

SARAN

Peneliti selanjutnya bisa lebih mengupayakan agar semakin banyak karyawan pengguna sistem informasi akuntansi untuk menjadi responden sehingga perlu adanya pendekatan yang lebih terhadap rumah sakit atau instansi perusahaan. Dan diharapkan lebih berkembang dengan memperluas wilayah penelitian, seperti pada Rumah Sakit Umum Daerah yang ada di Jawa Tengah. Peneliti selanjutnya pun bisa menambahkan variabel, tidak hanya pada variabel kompetensi, pemahaman sistem informasi akuntansi, dan motivasi terhadap kinerja saja.

DAFTAR PUSTAKA

Astuti, Astri. 2018. Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Motivasi Kerja & Etos Kerja Islami terhadap kinerja karyawan

(Studi pada Hotel Syariah di Surakarta) Skripsi S1. FE IAIN Surakarta.

Baridwan, Zaki. 2003. Sistem informasi akuntansi. Edisi kedua. BPFE. Yogyakarta.

Bergerhenegouwen, G.J. 1997. Competence Development a Challenge for Human Resources Professionals : Core Competence of Organizational as Guidelines for The Development of Employees. *Industrial and Commercial Training*, Vol. 29, No. 2, pp. 55-62.

Bloom, Benjamin S. 2003. *Taxonomy of Educational Objective: Handbook I, Cognitive Domain*, New York: Longman

Can, A., dan Yasri. (2016). Pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada Bank Nagari. *Jurnal Riset Manajemen Bisnis dan Publik UNP Vol 4 No 1*.

Dita, Made Ambara dan I Wayan Putra. 2016. Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Integritas Karyawan Sebagai Variabel Pemoderasi. *E Jurnal Akuntansi Universitas Udayana Vol.15.1 April (2016):614-640. ISSN:2302-8556*

Dyah Kusumastuti, 2001. *Manajemen Sistem Pengembangan Sumber Daya Dosen Sebagai Penjamin Mutu Perguruan Tinggi (Studi Tentang Pengaruh Kompetensi Individu Terhadap Kinerja Dosen yang Berorientasi pada Mutu dengan Mediator Iklim Organisasi dan Dukungan Sumber Daya di ITB*. Disertasi, UPI Bandung.

- Esya, Febrina Purnama. 2008. Pengaruh Kompetensi Auditor Dan Pemahaman Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Auditor Bea Dan Cukai Di Wilayah Jakarta. Tesis. Sekolah Pascasarjana Universitas Sumatera Utara Medan
- Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia No.340/Menkes/PER/III/2010 tentang Klasifikasi Rumah Sakit
- Luthans, Fred. 2006., Perilaku Organisasi 10th. Edisi Indonesia. Yogyakarta: Penerbit ANDI.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. . 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2014). Evaluasi Kinerja SDM. Bandung: Refika Aditama.
- Marshall, Patricia. 2003. Mengapa Beberapa Orang Lebih Sukses Dari Yang Lainnya?. *Manusia dan Kompetensi Panduan Praktis Untuk Keunggulan Bersaing*. Editor Boulter, Murray Dalziel, dan Jackie Hill. Alih Bahasa. Bern. Hidayat. Penerbit PT Bhuana Ilmu Populer. hal. 36-51.
- Martinus, Erik., dan Budiyanto. (2016). Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Devina Surabaya. Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen, Vol. 5, No. 1, ISSN: 2461-0593.
- Mulyadi, Mohammad. (2016). *Metode penelitian praktis: Kuantitatif dan kualitatif*. Jakarta: Publica Press.
- Nadipah, Afiatun, 2016. Analisis Pengaruh Etos Kerja Islam, Ghozali, Imam. 2009. "Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS ".Semarang : UNDIP.
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia Edisi kedua*. BPFE : Yogyakarta.
- Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Lembaga Keuangan Mikro Syariah di Kota Salatiga dan sekitarnya. Skripsi S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Salatiga.
- Sedarmayanti, 1995, *Rekstrukturisasi dan Pemberdayaan Organisasi Untuk Menghadapi Dinamika Perubahan Lingkungan*. Mandar Maju : Bandung.
- Spencer, Lyle M. And Signe M. Spencer. 1993. *Competence Work: Model for Superior Performance*. John Wiley and Sons, Inc.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Suharto dan Budi Cahyono. 2005, Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia, di sekretariat DPRD Propinsi Jawa Tengah, JRBI. Vol. 1, No.1, januari 2005: 13-30.
- Suprianto, Muhammad Eko. 2017. Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Teknologi Informasi & Motivasi terhadap Kinerja Individual (Studi kasus pada Hotel Grand Fatma Tenggarong). E-journal Administrasi Bisnis 6(1):214. UNMUL

Sutricashastini, A., dan Riyanto, A. (2015).

Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai kantor sekretariat daerah Kabupaten Gunungkidul. *Jurnal Kajian Bisnis*, Vol. 23, No. 2: 121-137.

Suziana et. al. 2013. Job Performance: Relationship between Competency and Attitude towards Achieving Tnb's Vision. *Journal of Advanced Social Research* Vol.3 No.1, January 2013, 1-11

Umar, Husein. 2002. *Metode Riset Bisnis*. Jakarta:PT Gramedia Pustaka Utama

Wilkinson, Joseph Williams. 1993. *Sistem Akunting dan Informasi*. Edisi ketiga. Diterjemahkan oleh Agus

Maulana. (Jakarta. Binarupa aksana) oleh variasi variabel independen yaitu kompetensi (KOM), pemahaman sistem informasi