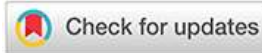


KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING UNTUK MOTIVASI, DISIPLIN, DAN SISTEM INFORMASI AKUNTANSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN



^{1*}Nadea Fitriani, ²Mahameru Rosy Rochmatullah

^{1,2}Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Surakarta- Indonesia

e-mail:

^{1*}nadeanew123@gmail.com (*corresponding author*)

²mrn122@ums.ac.id

ABSTRACT

This study aims to explore the impact of motivation, discipline, and accounting information systems on employee performance, with job satisfaction serving as a mediating factor. The research sample consisted of employees from PT Tiga Serangkai Pustaka Mandiri Solo, totaling 105 participants. The analytical method utilized was Partial Least Squares (PLS) with the WarpPLS 7.0 software. The data analysis results demonstrate that both motivation and discipline have a significant impact on performance. Additionally, motivation and discipline positively impact job satisfaction, which in turn significantly influences employee performance.

Keywords: *Motivation; Discipline; Accounting Information System; Employee Performance; Job Satisfaction*

Diterima (Received) : 13-07-2024

Direvisi (Revised) : 15-07-2024

Disetujui (Approved) : 16-07-2024

Dipublikasi (Published) : 18-07-2024



©2024 Copyright (Hak Cipta) : Penulis (Authors)

Diterbitkan oleh (Published by) : Program Studi Manajemen, Universitas Nusa Cendana, Kupang – Indonesia.

Ini adalah artikel akses terbuka di bawah lisensi (This is an open access article under license) :

CC BY (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)

PENDAHULUAN

Pentingnya sumber daya manusia atau tenaga kerja dalam suatu perusahaan atau organisasi tidak bisa diabaikan begitu saja. Mereka bukan sekadar pekerja melainkan aset berharga yang berperan strategis dalam menentukan arah dan keberhasilan organisasi di masa depan (Husein dan Hanifah, 2019). Manajemen sumber daya manusia yang efisien menjadi alasan utama dalam memastikan perusahaan dapat berfungsi sesuai rencana dan mencapai tujuan yang telah ditentukan (Sriyaningsih et al., 2022). Setiap karyawan memiliki karakteristik uniknya masing-masing, termasuk kekuatan pribadi, tingkat disiplin, dan dedikasi, yang semuanya mempengaruhi kualitas kinerja mereka dalam melaksanakan tugas yang diberikan (Muid, 2022). Dengan memahami dan mengelola karakteristik ini dengan baik, organisasi dapat memaksimalkan potensi individu-individu tersebut dan mencapai kesuksesan yang berkelanjutan dan menyeluruh dalam lingkungan kerja yang dinamis dan kompetitif.

Kinerja karyawan dipandang sebagai aset strategis dalam perusahaan dan sering dimanfaatkan untuk bersaing di pasar yang sangat kompetitif (Afwindra et al., 2022). Kinerja adalah hasil dari kegiatan dalam sebuah organisasi yang memiliki korelasi yang erat dan tujuan strategis (Jufrizen dan Kandhita, 2021). Bagaimana karyawan berkinerja dalam pekerjaan dan mencapai hasil dari pekerjaannya, serta apa yang dilaksanakan dan bagaimana hal tersebut dilaksanakan (Amira dan Permatasari, 2022). Evaluasi kinerja dalam organisasi bisnis merupakan faktor utama dalam mengembangkan potensi dan kemampuan karyawan, yang melibatkan kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu hasil kerja (Hanif, 2018). Jika kinerja perusahaan ingin ditingkatkan, upah yang menarik dan memadai harus ditawarkan, serta disesuaikan dengan pelayanan yang diberikan oleh karyawan (Lestariningsih dan Widhiastuti, 2024).

Berdasarkan observasi, ini terjadi di kalangan karyawan PT. Tiga Serangkai Pustaka Mandiri Solo artinya, secara umum pegawai mempunyai pengetahuan dan pengalaman yang menciptakan kinerja yang terbaik bagi suatu perusahaan. Pentingnya kinerja terletak pada didapatkannya kualitas perusahaan. PT. Tiga Serangkai Pustaka Mandiri Solo perlu mencari cara untuk berupaya meningkatkan kinerja pegawai dan apabila kinerja tersebut dijalankan dengan baik maka dapat berdampak pada pencapaian tujuan perusahaan. Kinerja PT. Tiga Serangkai Pustaka Mandiri Solo, merupakan suatu hal yang sangat penting dan faktor-faktor yang mempengaruhinya perlu dianalisis dan dikaji dari beberapa aspek.

Dari latar belakang masalah yang ada, teridentifikasi adanya kesenjangan studi, yaitu perbedaan temuan antara studi-studi sebelumnya. Berbagai temuan studi juga menunjukkan bahwa terdapat celah penelitian terkait pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan. Studi yang sudah dilaksanakan antara lain:

Studi Padmayuda (2020), Haryani et al., (2022), Jufrizen dan Hadi (2021), menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan menekankan bahwa disiplin yang kuat akan meningkatkan kinerja. Sedangkan pada studi Supriyanto, (2023), Wahyuni, (2015), Yerismal dan Mahmuddin, (2024) menunjukkan temuan yang berbeda bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian Umayah, (2015), Munir et al., (2020), Prabowo, (2024) menunjukkan bahwa motivasi kerja berdampak dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun demikian temuan studi Rohmah, (2024) menunjukkan sebaliknya, bahwa motivasi kerja tidak berdampak terhadap kinerja karyawan.

Dalam penelitian Nurhasanah et al., (2022), de Haan et al., (2022), Hasan et al., (2023), menjelaskan bahwa sistem informasi akuntansi mempunyai dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel ini berperan dalam menjelaskan dan menyediakan informasi yang diperlukan untuk memprediksi kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan berpotensi meningkat dengan adanya peningkatan sistem informasi akuntansi. Namun, studi oleh Baihaqi, (2013), Kurnianto dan Kharisudin, (2022), Husein dan Hanifah, (2019) menunjukkan sebaliknya, yaitu bahwa sistem informasi akuntansi tidak berdampak pada kinerja karyawan. Kinerja pegawai tidak dipengaruhi oleh variabel sistem informasi akuntansi, karena sistem informasi akuntansi yang dianggap baik belum tentu dapat memengaruhi kinerja pegawai.

Kepuasan kerja adalah faktor penting yang dapat memengaruhi kinerja karyawan, selain sistem informasi akuntansi, motivasi kerja, dan kedisiplinan. Kualitas kepuasan kerja berperan signifikan dalam menentukan kinerja karyawan (Sriyaningsih et al., 2022). Dengan menyediakan lingkungan yang nyaman dan memastikan kualitas kehidupan kerja yang baik, kepuasan kerja memungkinkan karyawan memenuhi tanggung jawab mereka secara efektif dan selaras dengan tujuan organisasi. Keadaan emosional karyawan yang dapat menyenangkan atau tidak menyenangkan tergantung pada tugas yang diberikan, situasi kerja, serta tingkat kerjasama antar rekan kerja disebut sebagai kepuasan kerja (Setiadi, 2022). Penting untuk dicatat bahwa setiap individu memiliki sistem nilai uniknya masing-masing, yang mempengaruhi tingkat kepuasan kerja mereka (Afwindra et al., 2022). Ketika kinerja karyawan meningkat, hal itu disebabkan oleh peningkatan kepuasan kerja (Lantara et al., 2022). Tingkat kepuasan atau ketidakpuasan karyawan ditentukan oleh perbedaan antara harapan dan kenyataan (Jufrizen dan Kandhita, 2021).

Setelah meneliti secara cermat berbagai jurnal ilmiah, kami menyadari bahwa terdapat perbedaan besar dalam temuan studi dan inkonsistensi dalam studi sebelumnya. Oleh karena itu, tujuan utama penelitian ini adalah untuk menggali lebih dalam pokok bahasan dan membangun korelasi antara upaya penelitian sebelumnya.

Berdasarkan uraian yang sudah disampaikan di atas, diperlukan suatu penelitian untuk menguji kembali teori maupun dengan studi terdahulu yang berhubungan dengan kinerja karyawan. Kerangka dan model akan diperbarui lagi dengan menggunakan lokasi di PT. Tiga Serangkai Pustaka Mandiri Solo. Penelitian ini memakai motivasi, disiplin, dan sistem informasi akuntansi sebagai variabel independen, serta kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Penulis juga menambahkan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

TINJAUAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS PENELITIAN

Kinerja Karyawan

Menurut Amira dan Permatasari (2022), dinyatakan bahwa kinerja karyawan adalah suatu kegiatan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan sangat menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Kemampuan, pengalaman, dedikasi, dan waktu yang diinvestasikan oleh karyawan merupakan faktor kunci yang menentukan temuan dari tugas yang diberikan kepada mereka. Kinerja berfungsi sebagai standar penilaian kinerja pekerjaan, karena perusahaan terus berupaya meningkatkan kinerja karyawan guna memenuhi visi dan misinya (Amira dan Permatasari, 2022).

Menurut Mariati (2018), hasil atau tingkat keberhasilan yang didapatkan pekerja dalam tugasnya disebut kinerja, yang dapat dilihat dari kuantitas dan kualitas output yang dihasilkan." Kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan

pekerjaan adalah aspek-aspek yang tercakup dalam kinerja karyawan, sedangkan kualitas kerja perusahaan dapat dinilai berdasarkan pencapaian tujuan yang telah ditentukan. Evaluasi kinerja pegawai, yang penting dalam mendorong pertumbuhan dan kompetensi, biasanya berupa penilaian terhadap hasil pekerjaan mereka (Lestariningsih dan Widhiastuti, 2024). Manajer harus mampu memberikan strategi kepada timnya untuk melaksanakan tugas secara efektif dan tepat, sehingga mencapai keberhasilan proyek.

Motivasi

Andika (2019) menyatakan bahwa motivasi sebagaimana dikemukakan berperan penting dalam membentuk perilaku manusia. Ini berfungsi sebagai katalis, sumber inspirasi, dorongan, atau kebutuhan yang menyulut antusiasme dan mendorong individu untuk memuaskan keinginannya. Kekuatan internal ini memungkinkan individu untuk mengambil tindakan dan berperilaku dengan cara yang selaras dengan jalur unik mereka, yang pada akhirnya mengarahkan mereka menuju hasil yang optimal.

Pentingnya bisnis seseorang dipenuhi dengan tujuan melalui motivasi, ketika individu berusaha dan mengerahkan upaya untuk memenuhi keinginan mereka (Rachmawan, 2020). Sebaliknya, mereka yang kurang motivasi tidak akan pernah melampaui batasan yang disebabkan oleh dorongan mereka sendiri. Oleh karena itu, sangatlah penting untuk memahami kebutuhan-kebutuhan berbeda yang ada dalam diri setiap orang, karena terdapat kebutuhan-kebutuhan mendasar yang secara universal ada di antara setiap individu. Pemahaman ini dapat dicapai karena adanya kebutuhan-kebutuhan tersebut yang melekat pada diri setiap individu, memahami kebutuhan yang ada sangat penting bagi pemilik atau manajer untuk memotivasi tenaga kerjanya secara efektif (Haryani et al., 2022). Dengan mengidentifikasi dan mengatasi kebutuhan-kebutuhan ini, serta memperoleh wawasan tentang latar belakang, aspirasi, dan keinginan bawahannya, manajer dapat membuat keputusan yang tepat, menetapkan kebijakan yang tepat, dan menerapkan strategi motivasi yang efektif (Soni Supriyanto, 2023).

Disiplin Kerja

Disiplin dapat mempunyai dua bentuk yaitu disiplin korektif dan disiplin preventif (Iskamto et al., 2020). Fahmi *et al.*, (2022) menyatakan bahwa, disiplin preventif adalah perlakuan yang dilaksanakan untuk dapat menggerakkan kinerja pegawai agar dapat patuh dan melaksanakan peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dalam suatu perusahaan, selain kinerja yang diberikan, seorang karyawan juga harus memperhatikan kedisiplinan. Menurut Wahyuni (2015), disiplin kerja ialah kemampuan dan sikap mengendalikan kepatuhan seseorang terhadap peraturan perusahaan guna mencapai tujuan. Agar perusahaan dapat mencapai hasil yang maksimal, diperlukan sikap disiplin kerja untuk meningkatkan kemampuan mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Mahmuddin (2024) menyebutkan bahwa kemampuan individu untuk menjalankan tugas secara konsisten dan sesuai dengan peraturan yang ada, tanpa melanggar ketentuan yang telah ditetapkan, disebut sebagai disiplin kerja. Ini mencakup sikap seseorang atau kelompok dalam menaati dan mengikuti peraturan yang berlaku, yang dipengaruhi oleh berbagai faktor terkait disiplin kerja (Umayah, 2015).

Sistem Informasi Akuntansi

Penggunaan sistem informasi akuntansi yang efisien adalah salah satu faktor penting yang berdampak besar pada kinerja karyawan (Maharani dan Damayanthi, 2020).

Kinerja yang lebih baik dapat diraih dengan penerapan sistem informasi akuntansi yang dapat dipercaya (Munir et al., 2020). Sistem informasi akuntansi bertujuan dalam penyediaan informasi keuangan bagi karyawan di suatu perusahaan, penggunaannya mengandalkan alat ini untuk membantu mereka dalam membuat keputusan penting sebagai alternatif pada sebuah organisasi juga dapat dipertimbangkan (Sony, 2024).

Rohmah (2024) menyatakan bahwa Sistem Informasi Akuntansi (SIA) adalah kombinasi sumber daya, seperti perangkat dan tenaga kerja, yang terorganisir untuk mengolah data menjadi informasi. SIA mencakup berbagai formulir, catatan, dan laporan yang menyajikan informasi keuangan untuk perusahaan. Di era *digital* saat ini, digitalisasi adalah proses mengubah media cetak, audio, atau video menjadi bentuk digital, sesuai dengan Sukmana dalam (Nurhasanah et al., 2022). Proses ini membutuhkan perangkat seperti komputer, pemindai, pengelola media sumber, dan software pendukung untuk menghasilkan arsip dokumen dalam format digital (Anggraini et al., 2023).

Kepuasan Kerja

Menurut de Haan et al (2022), kepuasan kerja adalah salah satu faktor utama yang harus diperhatikan dalam menjalankan suatu perusahaan. Kepuasan kerja sangat penting bagi setiap orang. Hal ini dapat diamati dengan cara, bagaimana seseorang beradaptasi dengan kebutuhan organisasi dan bagaimana organisasi menciptakan lingkungan kerja, hal ini sejalan dengan aspirasi karyawan (Hasan et al., 2023).

Menurut Baihaqi (2013) kepuasan kerja mempunyai arti yang luas dan tidak dapat didasarkan pada satu hal saja definisi. Emosi positif atau kebahagiaan dari pekerjaan dan pengalaman pribadi juga dapat diartikan sebagai kepuasan kerja. Merasa nyaman merupakan inti dari kepuasan kerja (Setiawati et al., 2020). Emosi dan suasana hati mempengaruhi tidak stabilnya kepuasan kerja selama bekerja (Kurnianto dan Kharisudin, 2022). Kepuasan kerja merupakan suatu proses psikologis yang didalamnya terdapat keinginan dan motivasi untuk melaksanakan tindakan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan organisasi atau perusahaan (Windi et al., 2021).

Hipotesis

Berdasarkan studi Nurhasanah et al., (2022), de Haan et al., (2022), Hasan et al., (2023), dinyatakan bahwa dampak signifikan terhadap kinerja karyawan dimiliki oleh motivasi kerja. Kinerja pegawai yang positif berkontribusi dari tingkat motivasi yang tinggi, serta komitmen, produktivitas, dan kreativitas meningkat. Kinerja karyawan yang optimal memberikan kontribusi langsung terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan, sehingga mencapai tujuan perusahaan seperti pertumbuhan, keuntungan, dan kepuasan pelanggan. Oleh karena itu siklus ini menekankan pentingnya motivasi dan pengembangan karyawan sebagai strategi utama untuk mencapai keunggulan kompetitif dan keberlanjutan bisnis.

H1 : Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan penelitian Sriyaningsih et al., (2022), Muid dan Setiadi, (2022), Afwindra et al., (2022) mengungkapkan bahwa disiplin kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ia menekankan bahwa disiplin yang baik dapat meningkatkan performa, di mana karyawan yang disiplin cenderung lebih terorganisir dalam menyelesaikan tugas tepat waktu, mempertahankan kualitas kerja yang stabil, dan mengelola waktu dengan efisien. Mereka juga lebih mampu mengelola stres, mengembangkan korelasi kerja profesional, dan sering kali memiliki potensi lebih besar untuk kemajuan karier yang lebih baik. Oleh karena itu, membangun budaya disiplin di

tempat kerja tidak hanya meningkatkan produktivitas individu tetapi juga mendukung keberhasilan organisasi dalam jangka panjang.

H2 : Disiplin berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan penelitian Maharani dan Damayanthi (2020), Wulandari, dkk, (2022), Saputri dan Shiyammurti (2022), ditemukan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara positif oleh sistem informasi akuntansi. Maka, peningkatan kinerja pegawai sangat bergantung pada peran krusial yang dimainkan oleh Sistem Informasi Akuntansi (SIA). SIA menyediakan informasi yang diperlukan untuk menilai kinerja individu dan tim secara lebih akurat dengan mengukur berbagai metrik seperti produktivitas, efisiensi, dan kualitas. Melalui informasi yang tepat waktu dan akurat yang diberikan oleh SIA, karyawan dapat mengambil keputusan yang lebih baik dalam strategi kerja, pengembangan karir, perbaikan proses kerja, dll. Selain itu, SIA meningkatkan transparansi dalam organisasi dengan memastikan karyawan bertanggung jawab atas hasil kinerja mereka, yang dapat mendorong motivasi dan tanggung jawab yang lebih besar untuk mencapai tujuan perusahaan.

H3 : Sistem Informasi Akuntansi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan penelitian Nurcahyani dan Adnyani (2016), dan Aziz (2016) menunjukkan bahwa terdapat dampak signifikan antara motivasi kerja dan kepuasan kerja. Tingginya motivasi karyawan tidak hanya berdampak positif pada produktivitas dan kualitas kerja, tetapi juga sangat berperan dalam meningkatkan kepuasan kerja secara keseluruhan. Karyawan yang merasa termotivasi cenderung lebih antusias dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan oleh perusahaan. Selain itu, diakui dan dihargai oleh atasan serta adanya peluang pengembangan karir yang jelas dapat membuat karyawan merasa lebih terhubung dengan pekerjaannya dan lebih puas dengan lingkungan kerja di mana ia tinggal. Ini menghasilkan suasana kerja yang mendukung dan konstruktif, di mana karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk mencapai potensi terbaik mereka.

H4 : Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja

Berdasarkan studi Filliantoni, dkk (2019), dan Aziz (2016) yang menyatakan bahwa disiplin kerja sangat mempengaruhi kepuasan kerja. Disiplin kerja yang kuat, berarti tidak hanya menaati peraturan dan jadwal, namun juga menunjukkan komitmen untuk secara konsisten melaksanakan tugas secara efisien dan akurat. Karyawan yang disiplin cenderung melaksanakan lebih sedikit kesalahan, menjaga keandalan kinerja, dan memberikan temuan yang tetap. Produktivitas individu tidak hanya ditingkatkan oleh hal ini, tetapi juga suasana kerja yang positif diciptakan, sehingga kolaborasi dan pencapaian bersama dapat terjadi. Ketika setiap anggota tim menunjukkan tingkat disiplin yang tinggi, hal itu meningkatkan kepuasan kerja secara keseluruhan, meningkatkan semangat kerja, dan mendukung pertumbuhan karier yang berkelanjutan.

H5 : Disiplin berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja

Berdasarkan penelitian Rustiana et al., 2023 menyatakan bahwa variabel sistem informasi akuntansi memiliki dampak positif langsung terhadap tingkat kepuasan. Sistem informasi akuntansi (SIA) memainkan peranan krusial dalam meningkatkan kepuasan kerja di dalam organisasi. Dengan penerapan SIA yang efektif, proses akuntansi seperti pencatatan transaksi, pelaporan keuangan, dan analisis data dapat dilaksanakan dengan lebih cepat dan tepat. Ini mengurangi beban kerja manual bagi staf akuntansi, sehingga mereka dapat lebih berkonsentrasi pada tugas-tugas yang lebih strategis dan

kreatif. Selain itu, SIA yang baik memberikan akses yang mudah dan cepat terhadap informasi yang dibutuhkan sehingga memudahkan pengambilan keputusan tepat waktu. Dengan cara ini, karyawan merasa lebih dihargai dan produktif karena dapat bekerja secara efisien dan efektif. Secara keseluruhan, penerapan sistem informasi akuntansi yang baik berkontribusi langsung terhadap kepuasan kerja karyawan dengan meningkatkan efisiensi, keakuratan, dan aksesibilitas informasi.

H6 : Sistem Informasi Akuntansi berpengaruh terhadap kepuasan kerja

Kepuasan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan, karena mereka merasa dihargai oleh perusahaan. Hal ini menciptakan korelasi positif di mana karyawan meraih kepuasan, sementara perusahaan mendapatkan kinerja yang lebih baik dari mereka. Berdasarkan penelitian Khusnah (2019), Indrayana dan Sekarsari (2023), menyebutkan bahwa kepuasan kerja berdampak positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Ketika karyawan puas dengan pekerjaannya, mereka cenderung lebih termotivasi, produktif, dan loyal. Hal ini meningkatkan kualitas kerja dan inovasi, serta mengurangi ketidakhadiran dan pergantian karyawan. Secara keseluruhan, kepuasan kerja memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan pribadi dan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

H7 : Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

METODE

Studi ini menerapkan pendekatan kuantitatif. Teknik sampling yang dipakai adalah acak, dan analisis data bersifat kuantitatif, sehingga hipotesis yang telah ditentukan dapat diuji. Dalam studi ini, kuesioner disebarakan langsung kepada responden untuk memperoleh data (Aulia, 2024). Populasi yang diteliti terdiri dari 250 karyawan PT. Tiga Serangkai Pustaka Mandiri di Solo. Teknik purposive sampling dipakai untuk mengambil sampel, yang memungkinkan peneliti untuk menentukan kriteria tertentu. Sampel penelitian terdiri dari 105 karyawan dari PT. Tiga Serangkai Pustaka Mandiri, Solo.

Penelitian ini melibatkan beberapa variabel, yaitu motivasi, disiplin, dan sistem informasi akuntansi sebagai variabel bebas. Variabel intervening yang digunakan adalah kepuasan kerja, sementara kinerja karyawan menjadi variabel terikat. Konstruk ini diukur dengan skala Likert, sebagaimana ditunjukkan dalam Tabel 1.

Tabel 1
Butir Pertanyaan dan skor

Pilihan Jawaban	Skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Netral/ ragu - ragu	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Olah Data, 2024

Desain analisis data dipakai dalam pengkajian korelasi antara variabel independen, dependen, dan intervening dengan memakai software PLS (*Partial Least Squares*) pada program WarpPLS 7.0. Pengujian meliputi uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas dilaksanakan dengan mengukur validitas konstruk dan validitas konten dari data kuesioner yang didapatkan dari 10 responden. Menurut Syifana dan Rochmatullah, (2024), kedua pengujian ini harus memiliki rata-rata variabel sebesar lebih dari 60%

untuk dinyatakan valid. Uji reliabilitas dilaksanakan dalam penilaian kestabilan instrumen penelitian melalui aplikasi SPSS versi 20, dengan kriteria keandalan ditentukan oleh nilai Cronbach's alpha yang lebih dari 0,6, berdasarkan data dari 15 responden yang diambil secara acak. Uji hipotesis dilaksanakan menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) dengan bantuan WarpPLS 7.0, di mana kecocokan model berfungsi sebagai indikator utama untuk mendukung kesesuaian model dengan data. Hipotesis dianggap signifikan jika nilai p-value kurang dari 5% (Baharuddin et al., 2022).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Penelitian ini memakai pengujian validitas dengan 2 cara yaitu dengan pengujian validitas konstruk (*construct validity*) dan validitas konten (*content validity*). Syifana dan Rochmatullah, 2024 mengatakan bahwa, dimana 2 pengujian tersebut harus memiliki rata - rata pada setiap variabel sebesar > 60% agar dapat dinyatakan valid.

Tabel 2 menyajikan temuan pengujian validitas konstruk, yang dianggap valid jika rata-rata hasil uji validitas setiap variabel lebih dari 60%. Berdasarkan hasil pengujian, rata-rata validitas konstruk untuk variabel X1 adalah 90%, X2 92%, X3 90%, Y 91%, dan Z 88%. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pengujian validitas konstruk tersebut adalah valid.

Tabel 2
Uji Validitas Konstruk

Responden	X1	X2	X3	Y	Z	Rata-rata
1	100%	100%	100%	100%	90%	98%
2	90%	90%	100%	100%	90%	94%
3	100%	100%	90%	80%	100%	94%
4	100%	100%	90%	80%	80%	90%
5	100%	100%	100%	90%	90%	96%
6	90%	90%	100%	90%	100%	94%
7	80%	90%	80%	100%	80%	86%
8	70%	90%	80%	100%	80%	84%
9	80%	90%	80%	90%	80%	84%
10	90%	70%	80%	80%	90%	82%
Rata-Rata	90%	92%	90%	91%	88%	90%

Sumber: Data primer (Diolah WarpPLS, 2024)

Selanjutnya, pada Tabel 3 menunjukkan temuan uji validitas secara konten (*content validity*). Pada uji validitas konten harus mencapai rata - rata > 60%, dari temuan yang telah diujikan menunjukkan bahwa uji validitas konten dinyatakan valid.

Tabel 3
Uji Validitas Konten

Responden	Motivasi (X1)										
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11
1	100%	100%	90%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
2	80%	90%	70%	90%	70%	70%	70%	80%	100%	70%	60%
3	90%	80%	90%	80%	30%	60%	90%	90%	90%	40%	40%
4	90%	80%	90%	70%	20%	50%	80%	90%	90%	30%	30%
5	90%	100%	100%	90%	90%	100%	100%	90%	100%	100%	100%
6	100%	100%	90%	90%	80%	90%	90%	100%	90%	80%	90%
7	70%	90%	80%	80%	80%	70%	80%	80%	80%	70%	80%
8	80%	90%	90%	80%	90%	80%	80%	80%	80%	80%	80%
9	90%	90%	80%	70%	70%	80%	80%	90%	80%	90%	80%
10	80%	90%	80%	90%	80%	90%	80%	70%	70%	80%	70%
Rata - rata	87%	91%	86%	84%	71%	79%	85%	87%	88%	74%	73%

Sumber: Data primer (Diolah WarpPLS, 2024)

Responden	Disiplin (X2)									
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10
1	100%	100%	100%	90%	100%	100%	90%	100%	100%	100%
2	90%	90%	90%	90%	90%	90%	90%	90%	90%	90%
3	60%	60%	80%	30%	90%	90%	90%	70%	90%	90%
4	50%	50%	70%	20%	70%	80%	90%	60%	90%	90%
5	100%	90%	100%	100%	100%	100%	100%	90%	100%	100%
6	100%	100%	100%	90%	100%	90%	100%	100%	100%	100%
7	100%	100%	100%	90%	90%	80%	100%	90%	90%	90%
8	100%	100%	100%	90%	100%	90%	100%	90%	90%	90%
9	90%	80%	80%	80%	70%	90%	80%	90%	90%	80%
10	90%	90%	80%	80%	90%	90%	80%	70%	70%	70%
Rata - rata	88%	86%	90%	76%	90%	90%	92%	85%	90%	90%

Sumber: Data primer (Diolah WarpPLS, 2024)

Responden	Sistem Informasi Akuntansi (X3)						
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7
1	90%	100%	100%	100%	100%	90%	100%
2	90%	90%	90%	90%	90%	90%	90%
3	40%	40%	80%	70%	80%	80%	70%
4	40%	40%	80%	70%	80%	80%	70%
5	100%	100%	90%	100%	100%	100%	100%
6	100%	90%	100%	100%	100%	100%	100%
7	70%	90%	90%	90%	80%	100%	90%
8	80%	90%	90%	90%	90%	100%	90%
9	80%	80%	80%	90%	80%	90%	80%
10	80%	80%	90%	90%	70%	80%	80%
Rata - rata	77%	80%	89%	89%	87%	91%	87%

Sumber: Data primer (Diolah WarpPLS, 2024)

Responden	Kinerja Karyawan (Y)							
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8
1	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
2	90%	90%	90%	90%	90%	90%	90%	90%
3	90%	70%	90%	90%	80%	80%	70%	80%
4	90%	70%	80%	80%	80%	80%	80%	70%
5	90%	90%	100%	100%	90%	100%	100%	100%
6	100%	100%	100%	100%	90%	90%	80%	100%
7	90%	100%	90%	100%	90%	90%	80%	90%
8	100%	90%	100%	90%	100%	100%	90%	90%
9	90%	80%	80%	90%	80%	90%	80%	70%
10	100%	100%	80%	100%	100%	90%	90%	80%
Rata - rata	94%	89%	91%	94%	90%	91%	86%	87%

Sumber: Data primer (Diolah WarpPLS, 2024)

Responden	Kepuasan Kerja (Z)					
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6
1	100%	100%	100%	100%	100%	100%
2	90%	90%	90%	90%	90%	90%
3	80%	90%	90%	90%	70%	80%
4	80%	90%	90%	90%	40%	50%
5	90%	90%	100%	100%	90%	100%
6	100%	100%	90%	100%	100%	100%
7	80%	90%	70%	80%	90%	80%
8	80%	90%	80%	80%	90%	80%
9	90%	80%	100%	90%	90%	80%
10	90%	90%	90%	90%	80%	80%
Rata - rata	88%	91%	90%	91%	84%	84%

Sumber: Data primer (Diolah WarpPLS, 2024)

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilaksanakan dengan memakai perhitungan SPSS versi 20. Menurut Baharuddin *et al.*, (2022) uji reliabilitas adalah uji menguji kestabilan instrumen yang ada dalam penelitian. Sebuah variabel dianggap valid jika nilai Cronbach's alpha-nya lebih dari 0,6 (Rachmawan, 2020). Berdasarkan tabel 4, dapat dinyatakan bahwa temuan uji reliabilitas valid. Nilai Cronbach's alpha untuk variabel Motivasi (X1) adalah 0,681, yang lebih besar dari 0,60. Variabel Disiplin (X2) menunjukkan nilai 0,773, juga di atas 0,60. Nilai 0,917 dicatat oleh variabel Sistem Informasi Akuntansi (X3), yang jauh lebih besar dari 0,60. Sementara itu, variabel Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan nilai 0,813, dan variabel Kepuasan Kerja (Z) mencapai 0,737, keduanya juga lebih dari 0,60.

Tabel 4
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Standar	Keterangan
Motivasi	0,681	0,6	Reliabel
Disiplin	0,773	0,6	Reliabel
Sistem Informasi Akuntansi	0,917	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,813	0,6	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,737	0,6	Reliabel

Sumber: Output SPSS Versi 20 Yang Diolah, 2024

Uji Model Fit

Pada Tabel 5 terdapat ringkasan dari uji model fit. Analisis model penelitian dilaksanakan memakai Structural Equation Modeling (SEM) dengan bantuan WarpPLS 7.0. Model fit digunakan untuk menguji hipotesis; jika nilai model fit terpenuhi, maka data mendukung model tersebut. Hipotesis dianggap signifikan (diterima) jika p-value kurang dari 5%, dan sebaliknya (Rachmawan, 2020).

Tabel 5
Hasil Uji Model fit

Model fit	Indeks	P-value	Kriteria	Keterangan
<i>Average path coefficient (APC)</i>	0.260	=0.001	<0,05	Diterima
<i>Average R-squared (ARS)</i>	0.683	<0.001	<0,05	Diterima
<i>Average adjusted R-squared (AARS)</i>	0.672	<0.001	<0,05	Diterima
<i>Average block VIF (AVIF)</i>	2.466	<= 5, ideally <= 3.3		Diterima
<i>Average full collinearity VIF (AFVIF)</i>	2.535	<= 5, ideally <= 3.3		Diterima

Sumber: Data primer (Diolah WarpPLS, 2024)

Dalam Tabel 5, terlihat bahwa Average Path Coefficient (APC) bernilai 0.260 dengan p-value 0.001. Di sisi lain, Average R-squared (ARS) mencapai 0.683 dengan p-value di bawah 0.001. Average Adjusted R-squared (AARS) tercatat pada angka 0.672 dan p-value kurang dari 0.001. Sementara itu, Average Block VIF (AVIF) menunjukkan nilai 2.466, dan Average Full Collinearity VIF (AFVIF) tercatat sebesar 2.535.

Menurut kriteria APC, ARS, dan AARS, nilai p-value harus kurang dari 0,05, dan nilai AVIF serta AFVIF harus memenuhi kriteria <= 5, dengan idealnya <= 3,3. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa Inner Model dalam studi ini dapat diterima dan memenuhi standar pemodelan (Rachmawan, 2020).

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilaksanakan berdasarkan temuan analisis model SEM PLS yang mencakup semua variabel yang mendukung pengujian. Dalam studi ini, pengujian hipotesis mengacu pada nilai signifikansi, dengan tingkat signifikansi yang dipakai adalah 5% (Rachmawan, 2020). Dalam penelitian ini, motivasi, kedisiplinan, dan sistem informasi akuntansi diidentifikasi sebagai variabel independen, sementara kepuasan kerja berfungsi sebagai variabel intervening dan kinerja pegawai sebagai variabel dependen. Pengukuran koefisien jalur serta tingkat signifikansi dari dampak antar variabel dalam model penelitian ini disajikan dalam Tabel 6.

Tabel 6
Hubungan Langsung

Hipotesis			β	P-value	f^2
Motivasi	→	Kinerja Karyawan	0.222	0.009	0.173
Disiplin	→	Kinerja Karyawan	0.530	0.001	0.451
Sistem Informasi Akuntansi	→	Kinerja Karyawan	0.019	0.423	0.011
Motivasi	→	Kepuasan Kerja	0.257	0.003	0.171
Disiplin	→	Kepuasan Kerja	0.499	0.001	0.372
Sistem Informasi Akuntansi	→	Kepuasan Kerja	0.125	0.094	0.065
Kepuasan Kerja	→	Kinerja Karyawan	0.167	0.038	0.123

Sumber: Output SPSS Versi 20 Yang Diolah, 2024

Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel motivasi (X1) memiliki nilai Path coefficient sebesar 0.222 dan p-value sebesar 0.009 dalam korelasinya dengan kinerja karyawan (Y). Karena p-value tersebut lebih kecil dari α ($0.009 < 0.05$), maka H1 diterima, yang menandakan adanya dampak signifikan motivasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) (Mariati, 2018).

Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel disiplin (X2) memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai Path coefficient sebesar 0.530 dan p-value kurang dari 0.001. Karena p-value lebih kecil dari α ($0.001 < 0.05$), maka hipotesis H2 diterima, mengindikasikan adanya dampak yang signifikan dari disiplin terhadap kinerja karyawan (Mariati, 2018).

Sebaliknya, untuk variabel sistem informasi akuntansi (X3) terhadap kinerja karyawan (Y), nilai Path coefficient yang didapatkan adalah 0.019 dengan p-value 0.423. Karena p-value lebih besar dari α ($0.423 > 0.05$), maka hipotesis H3 ditolak, menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh signifikan dari sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan (Mariati, 2018).

Hasil analisis menunjukkan bahwa untuk variabel motivasi (X1) berdampak terhadap kepuasan kerja (Z) dengan nilai Path coefficient sebesar 0.257 dan p-value 0.003. Karena p-value ini lebih rendah dari α ($0.003 < 0.05$), maka hipotesis H4 diterima, menunjukkan adanya dampak signifikan dari motivasi (X1) terhadap kepuasan kerja (Z) (Mariati, 2018).

Sedangkan untuk variabel disiplin (X2), hasil pengujian menunjukkan Path coefficient sebesar 0.499 dan p-value di bawah 0.001. Karena p-value ini juga lebih rendah dari α ($<0,001 < 0,05$), maka hipotesis H5 diterima, menandakan adanya dampak signifikan dari disiplin (X2) terhadap kepuasan kerja (Z) (Mariati, 2018).

Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel sistem informasi akuntansi (X3) tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Z), dengan nilai Path coefficient 0.125 dan p-value 0.094. Karena p-value tersebut lebih besar dari α ($0.094 > 0.05$), maka H6 ditolak (Mariati, 2018).

Di sisi lain, variabel kepuasan kerja (Z) memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), dengan Path coefficient 0.167 dan p-value 0.038. Karena p-value ini lebih kecil dari α ($0.038 < 0.05$), maka H7 diterima (Mariati, 2018).

Tabel 7
Hubungan Tidak Langsung

Hipotesis		β	P-value	f^2
Motivasi	→ Kinerja Karyawan→ Kepuasan Kerja	0.043	0.266	0.033
Disiplin	→ Kinerja Karyawan→ Kepuasan Kerja	0.083	0.110	0.071
Sistem Informasi Akuntansi→	Kinerja Karyawan→ Kepuasan Kerja	0.021	0.381	0.012

Sumber: Output SPSS Versi 20 Yang Diolah, 2024

Hasil analisis menunjukkan bahwa pengujian variabel motivasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui kepuasan kerja (Z) menghasilkan Path coefficient sebesar 0.043 dan ρ -value sebesar 0.266. Mengingat nilai ρ -value lebih besar dari α ($0.266 < 0.05$), maka hipotesis H8 ditolak, yang berarti tidak ada dampak signifikan motivasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui kepuasan kerja (Z) (Mariati, 2018).

Hasil pengujian menunjukkan bahwa untuk variabel disiplin (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui kepuasan kerja (Z), didapatkan nilai Path coefficient sebesar 0,083 dengan ρ -value sebesar 0,110. Karena ρ -value lebih besar dari α ($0,110 < 0,05$), maka hipotesis H9 ditolak, yang berarti disiplin (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) melalui kepuasan kerja (Z) (Mariati, 2018).

Hasil analisis menunjukkan bahwa pengaruh sistem informasi akuntansi (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui kepuasan kerja (Z) memiliki nilai Path coefficient sebesar 0.021 dan ρ -value sebesar 0.381. Karena ρ -value lebih besar daripada α ($0,381 < 0,05$), maka H10 ditolak, yang berarti tidak ada dampak signifikan antara sistem informasi akuntansi (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui kepuasan kerja (Z) (Mariati, 2018).

PEMBAHASAN

Tabel 8 menyajikan ringkasan temuan pengujian hipotesis melalui analisis model struktural, di mana hanya lima hipotesis yang secara statistik diterima oleh data. Penelitian ini menemukan bahwa motivasi memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan ($\beta = 0.222$, P value 0.009). Temuan ini sejalan dengan studi Indrayana dan Sekarsari (2023), Sari et al. (2021), Kurniawan et al. (2020), serta Putri dan Setia (2023), yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Tiga Serangkai Pustaka Mandiri Solo. Ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi yang tinggi dapat memperkuat komitmen, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja yang baik dari karyawan juga berkontribusi pada peningkatan kinerja organisasi, membantu mencapai tujuan perusahaan.

Tabel 8
Ringkasan pengujian Uji Hipotesis

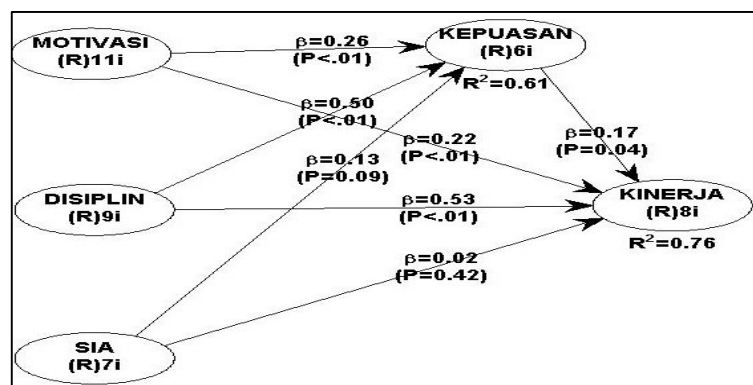
Hipotesis	B	P-value	f^2
Motivasi → Kinerja Karyawan	0.222	0.009	0.173
Disiplin → Kinerja Karyawan	0.530	<0.001	0.451
Sistem Informasi Akuntansi → Kinerja Karyawan	0.019	0.423	0.011
Motivasi → Kepuasan Kerja	0.257	0.003	0.171
Disiplin → Kepuasan Kerja	0.499	<0.001	0.372
Sistem Informasi Akuntansi → Kepuasan Kerja	0.125	0.094	0.065

Kepuasan Kerja	→	Kinerja Karyawan		0.167	0.038	0.123
Motivasi	→	Kinerja Karyawan →	Kepuasan Kerja	0.043	0.266	0.033
Disiplin	→	Kinerja Karyawan →	Kepuasan Kerja	0.083	0.110	0.071
Sistem Informasi Akuntansi →		Kinerja Karyawan →	Kepuasan Kerja	0.021	0.381	0.012

Sumber: Perhitungan penulis, menggunakan Warp-PLS 7.0

Hasibuan (2019) mengungkapkan bahwa peningkatan kedisiplinan pegawai akan berdampak positif pada prestasi (kinerja) yang dicapai, dan sebaliknya. Penelitian menunjukkan bahwa koefisien pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan adalah $\beta = 0,530$ dengan $p\text{-value} < 0,001$, yang menunjukkan bahwa disiplin berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini sejalan dengan studi Purwaningsih dkk (2023), yang juga menunjukkan signifikansi karena nilai p di bawah 0,05. Pernyataan itu menunjukkan bahwa hipotesis H2 diterima, yang berarti disiplin kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan kata lain, semakin tinggi disiplin kerja karyawan, semakin baik kinerja karyawan PT Tiga Serangkai Pustaka Mandiri Solo.

Penelitian ini mengindikasikan bahwa motivasi memiliki dampak signifikan terhadap kepuasan kerja ($\beta = 0.257$, P value 0.003). Temuan ini sejalan dengan hasil studi Nurcahyani dan Adnyani (2016) serta Aziz (2016), yang juga menemukan bahwa motivasi kerja berdampak signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menandakan bahwa semakin tinggi motivasi seorang karyawan terhadap perusahaan, semakin besar pula dorongan untuk mencapai kepuasan kerja. Motivasi karyawan yang tinggi tidak hanya mendorong mereka untuk mencapai kinerja yang lebih baik, namun berhubungan langsung dengan tingkat kepuasan kerja. Karyawan yang merasa diakui, dihargai, dan mempunyai peluang untuk pertumbuhan karir cenderung lebih puas dengan pekerjaannya. Lingkungan kerja positif yang mendukung kolaborasi dan kreativitas juga berperan penting dalam meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja. Selain itu, tantangan yang sesuai dengan keterampilan seseorang dapat memberikan rasa pencapaian, sehingga meningkatkan kepuasan kerja secara keseluruhan. Dengan memenuhi kebutuhan motivasi karyawan ini, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan mempertahankan talenta yang berharga.



Sumber: Perhitungan Penulis, menggunakan Warp-PLS 7.0.

Gambar 1
 Inner Model

Studi ini menemukan bahwa koefisien pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja adalah $\beta = 0,499$ dengan $p\text{-value} < 0,001$, menunjukkan bahwa disiplin berdampak signifikan terhadap kepuasan kerja. Temuan ini sejalan dengan studi Filliantoni dan rekan-rekannya (2019) serta Aziz (2016), yang mengindikasikan bahwa disiplin kerja memiliki dampak besar pada kepuasan pegawai. Karyawan yang disiplin cenderung lebih efisien dan teliti dalam pekerjaannya, melaksanakan lebih sedikit kesalahan, dan menjaga keandalan dan akuntabilitas. Ini tidak hanya meningkatkan produktivitas individu, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang positif serta mendukung kemajuan karir. Dengan demikian, disiplin kerja yang baik secara langsung berdampak pada kepuasan dalam bekerja.

Penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan ($\beta = 0.167$, $P\text{ value } 0.038$). Temuan ini sejalan dengan studi oleh Khusnah (2019) dan Indrayana dan Sekarsari (2023), yang menggarisbawahi pentingnya kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan. Ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaannya, mereka cenderung lebih termotivasi, produktif, dan berkomitmen pada organisasi. Ini tidak hanya meningkatkan kualitas kerja dan inovasi, tetapi juga mengurangi tingkat ketidakhadiran dan pergantian karyawan, yang pada gilirannya berdampak positif pada kinerja keseluruhan perusahaan.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilaksanakan, penelitian ini menyimpulkan bahwa motivasi dan disiplin memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan serta kepuasan kerja. Disiplin menunjukkan pengaruh yang lebih kuat dibandingkan motivasi dalam meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja. Di sisi lain, sistem informasi akuntansi tidak memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan maupun kepuasan kerja. Selain itu, kepuasan kerja juga ditemukan berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, pengaruh motivasi, disiplin, dan sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja tidak signifikan.

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan. Sampel yang dipakai terbatas pada satu perusahaan atau industri tertentu, sehingga hasilnya mungkin tidak dapat digeneralisasikan ke konteks yang lebih luas. Metode kuantitatif yang digunakan dengan kuesioner mungkin tidak menggambarkan secara mendalam persepsi karyawan terkait variabel-variabel yang diteliti. Selain itu, penelitian ini hanya fokus pada tiga variabel independen (motivasi, disiplin, dan sistem informasi akuntansi), sementara faktor-faktor lain yang mungkin berpengaruh terhadap kinerja dan kepuasan kerja tidak diteliti.

Untuk penelitian selanjutnya, disarankan agar melibatkan sampel yang lebih luas dan bervariasi untuk meningkatkan generalisasi yang dihasilkan. Menggunakan pendekatan kualitatif seperti wawancara mendalam atau fokus grup diskusi juga disarankan untuk mendapatkan wawasan yang lebih mendalam terkait faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dan kepuasan kerja. Penelitian juga perlu mempertimbangkan penambahan variabel lain yang relevan seperti lingkungan kerja, budaya organisasi, dan kepemimpinan untuk mendapatkan gambaran yang lebih komprehensif. Meskipun sistem informasi akuntansi tidak signifikan dalam penelitian ini, penting untuk tetap mengembangkannya sebagai alat pendukung manajemen dan pengambilan keputusan. Manajemen perlu fokus pada pengembangan program-program yang dapat meningkatkan motivasi dan disiplin karyawan, mengingat dampak signifikan keduanya terhadap kinerja dan kepuasan kerja.

DAFTAR RUJUKAN

- Afwindra, F., Indrayani, I., Khaddafi, M., Ngaliman, N., & Wibisono, C. (2022). the Effect of Emotional Intelligence, Quality of Human Resources and Work Discipline on Employee Performance With Job Satisfaction As an Intervening Variables in the Batam Special Ksop Office. *International Journal of Economic, Business, Accounting, Agriculture Management and Sharia Administration (IJEBAAS)*, 2(3), 337–350. <https://doi.org/10.54443/ijebas.v2i3.260>
- Aisyiah, R. A., M. R. R. (2024). The Use Of The Audit Tool And Linked Archive System (Atlas) By Public Accounting Firm (Paf) Auditors In Indonesia: An Extended Technology Acceptance Model (Tam) Analysis Penggunaan. *Costing:Journal Of Economic, Business And Accounting*, 7(2015).
- Amira, A., & Permatasari, D. (2022). Internal Control, Organizational Culture on Employee Performance With Accounting Information System As Intervening. *El Muhasaba Jurnal Akuntansi*, 13(2), 148–160. <https://doi.org/10.18860/em.v13i2.15590>
- Angraini, V., Tias, H., & Rosy, M. (2023). Determinants of Regional Own Revenue Gain in Regencies/Cities in Central Java 2018-2020. *The International Journal of Business Management and Technology*, 7(2), 568–576.
- Baihaqi, M. I. (2013). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderating. In *Universitas Muhammadiyah Surakarta* (Vol. 66, Issue 1997).
- Dems, d, H., FoEh, J., & A. Manafe, H. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4(2), 488–496. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v4i2.1318>
- Haryani T, Kirana KC, & Wiyono G. (2022). Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *TheJournalish: Social and Government*, 3(February), 55–74. <http://thejournalish.com/ojs/index.php/thejournalish/index>
- Hasan, F., Hertati, L., & Pebriani, R. A. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Tingkat kepuasan Kerja Terhadap Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi Implikasi Pada Kinerja Organisasi Survey Pada Karyawan PT.Sampoerna Agro Tbk. *Jurnal Mirai Management*, 8(2), 238–253.
- Husein, N. M., & Hanifah, H. (2019). The Effect of Job Satisfaction on Employee Performance Through Coaching as Intervening Variables in Banjarmasin Government. *Advances in Economics, Business and Management Research*, 64, 830–836. <https://doi.org/10.2991/piceeba2-18.2019.72>
- Jufrizen, J., & Kandhita, E. S. (2021). The effect of organizational justice on employee performance by job satisfaction as an intervening variable. *Jurnal Kajian Manajemen Bisnis*, 10(1), 1. <https://doi.org/10.24036/jkmb.11219200>
- Kurnianto, D., & Kharisudin, I. (2022). Analisis Jalur Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Variabel Intervening Organizational Citizenship Behavior. *PRISMA, Prosiding Seminar Nasional Matematika*, 5, 740–751. <https://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/prisma/article/view/54614%0A>
<https://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/prisma/article/download/54614/21105>
- Lestariningsih, S., & Widhiastuti, S. (2024). Pengaruh Kompetensi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening.

- AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional*, 6(1), 85–91.
<https://doi.org/10.54783/jin.v6i1.896>
- Mariati, M. H.,. (2018). The Influence of Organizational Culture And Work Motivation on Employee Performance , Job Satisfaction As Intervening Variable (Study On Secretariat Staff of Pasuruan Regency). *IOSR Journal of Business and Management*, 20(8), 30–39. <https://doi.org/10.9790/487X-2008013039>
- Muid, A., & Pompong B. Setiadi. (2022). The Effect of Transformational Leadership Style, and Work Discipline on Employee Performance with Organizational Commitment as Intervening Variable at PT. Laser Jaya Sakti. *Journal of Accounting and Finance Management*, 3(2), 67–78. <https://doi.org/10.38035/jafm.v3i2.98>
- Munir, M., Fachmi, M., & Sani, A. (2020). Pengaruh Disiplin Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Mirai Management*, 5(2), 161–170.
<https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/mirai/article/view/705>
- Nurhasanah, N., Jufrizen, J., & Tupti, Z. (2022). Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 245–261.
<https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.618>
- Padmayuda, T. R.(2020). Kepemimpinan Spiritual dan Reward Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kualitas Kehidupan Kerja Dan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 21(2), 136–148.
<https://doi.org/10.30596/jimb.v21i2.5124>
- Prabowo, S. (2024). Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Loyalitas Karyawan Sebagai Variabel Intervening. *Journal Of Telenursing*, 1, 4–6.
- Rohmah, I. N. (2024). Pengaruh Iklim Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(2), 2024.
<https://Ojs.Unida.Ac.Id/Karimahtauhid/Article/View/12162/4707>
- Setiawati, E., Setyowati, D. A., & Rochmatullah, M. R. (2020). Client Internal Factors To The Change Of Upgrade, Downgrade, And Same Grade Of Public Accounting Firm (An Empirical Study On The Banking Sector Companies Listed In The Indonesia Stock Exchange For The Year Of 2014-2018). *Riset Akuntansi Dan Keuangan Indonesia*, 5(2), 171–183. <https://Doi.Org/10.23917/Reaksi.V5i2.10680>
- Soni, S. (2023). Pengaruh Pengaruh Emotional Intelligence Dan Kreativitas Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Studi Pada Pegawai Generasi Y Di Sekretariat Daerah Kabupaten Blora. *Innovation, Theory & Practice Management Journal*, 2(1), 87–104.
<https://Doi.Org/10.56444/Jitpm.V2i1.380>
- Sriyaningsih, S., Putu, M., N. N., & Nursaid, N. (2022). Analysis of the Effect of Work From Home and the Use of Information Technology on Employee Performance Through Job Satisfaction as Intervening Variable (Study at the Lumajang Regional Forestry Service Branch and Jember Regional Forestry Service Branch). *International Journal of Management Science and Information Technology*, 2(1), 45–55.
<https://doi.org/10.35870/ijmsit.v2i1.469>
- Syifana, A., & Rochmatullah, M. R. (2024). Pengaruh Magang Wirausaha Merdeka, Motivasi, Penggunaan Media Sosial Dan Self-Efficacy Dalam Meningkatkan Minat Berwirausaha Mahasiswa. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 7(4), 7397–7412. <https://doi.org/10.31539/costing.v7i4.10037>

- Umayah, A. D. (2015). Pengaruh Sistem Reward, Job Relevant Information (Jri), Dan Manager's Value Orientation Towards Innovation (Voi Manajer) Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Kantor Pusat Pt Wika Gedung Jakarta) A. *Jurnal Nominal*, 4(1), 1–15.
<http://dx.doi.org/10.1016/j.jbusres.2013.07.020%0A>
<http://dx.doi.org/10.1016/J.Annals.2010.10.008%0A>
- Wahyuni, E. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Keuangan Organisasi Sektor Publik Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Pegawai Pemerintah Kota Tasikmalaya) Evi. *Jurnal Nominal*, 4(1), 21.
- Yerismal, Y., & Mahmuddin, Y. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kerjasama Antar Tim Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Teluk Luas Padang. *Jurnal Akuntansi, Keuangan, Perpajakan Dan Tata Kelola Perusahaan*, 1(3), 83–91.
<https://doi.org/10.59407/jakpt.v1i3.541>