
PENGARUH SISTEM INFORMASI AKUNTANSI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT WOOK GLOBAL TECHNOLOGY*EFFECT OF ACCOUNTING AND INFORMATION SYSTEMS WORK MOTIVATION OF EMPLOYEE PERFORMANCE IN PT WOOK GLOBAL TECHNOLOGY***Yustiniani Ningsih¹, Erni Yanti Natalia²**

Program Studi Akuntansi, Universitas Putera Batam

e-mail: pb160810048@upbatam.ac.id

Abstrak: Keberhasilan dan kesuksesan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan. Setiap perusahaan selalu melakukan peningkatan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan yang diinginkannya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh sistem informasi akuntansi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Wook Global Technology dan untuk mengetahui variabel mana yang dominan antara kedua variabel. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dan menggunakan metode pengambilan sampel dengan sampel jenuh. Data dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dari penyebaran kuesioner secara langsung kepada semua karyawan PT Wook Global Technology khususnya divisi akuntansi dan pemasaran. Jumlah sampel yang digunakan adalah 34 responden. Hasil penelitian parsial menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan signifikansi $0.11 < 0,05$. Sedangkan sistem informasi akuntansi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan tingkat signifikansi $0,268 > 0,05$. Hasil penelitian secara simultan menunjukkan bahwa sistem informasi akuntansi dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap signifikansi kinerja karyawan sebesar $0,001 < 0,05$.

Kata Kunci: *Sistem Informasi Akuntansi, Kinerja Karyawan, Motivasi Kerja*

Abstract: *The success and success of an organization is strongly influenced by employee performance. One of the factors that influence employee performance improvement is an efficient and effective accounting information system and work motivation. This study aims to determine the effect of accounting information systems and work motivation on employee performance at PT Wook Global Technology and to find out which variable is dominant between the two variables. The method used in this study is a quantitative approach and uses a sampling method with saturated samples. The data in this study are primary data obtained from distributing questionnaires directly to all employees of PT Wook Global Technology specifically the accounting and marketing division. The number of samples used was 34 respondents. The results of partial research indicate that work motivation has a positive and significant effect on employee performance significant level of $0.11 < 0.05$. While the accounting information system has no effect on employee performance significant level of $0.268 > 0.05$. The results of the study simultaneously show that accounting information systems and work motivation have a significant effect together on employee performance significance of $0.001 < 0.05$.*

Keywords: *Accounting Information System, Employee Performance, Work Motivation*

PENDAHULUAN

Suatu perusahaan dikatakan berhasil dapat dilihat dari beberapa faktor yang mana salah satunya adalah kinerja karyawan. Menurut (Edison, Emron, 2016) kinerja adalah hasil dari proses yang dimulai dan diukur selama periode tertentu berdasarkan kesepakatan atau kebijakan yang telah ditentukan sebelumnya. Kinerja dapat mencerminkan penampilan kerja seseorang dan kelompok disebuah organisasi. Kinerja karyawan menjadi hal yang penting bagi organisasi, perusahaan dan karyawan sendiri. Dengan melakukan penilaian kinerja dapat mengetahui keberhasilan tidaknya sebuah perusahaan dalam penerapan kinerja tersebut.

PT. Wook Global Technology tahun 2016 mampu menunjukkan perbaikan kinerja dan perkembangan signifikan bila dibandingkan dengan tahun sebelumnya. Bahkan penjualan untuk tahun 2016 tercatat sebesar Rp 993.804.431,-. Penjualan ini merupakan pencapaian tertinggi selama PT Wook Global Technology didirikan. Pada tahun 2017, penjualan perusahaan tersebut telah mengalami penurunan. Bahkan sampai saat ini masih belum membaik.

Pada tahun 2017 penjualan mengalami penurunan senilai Rp 961.796.886,-. Penurunan penjualan berterus sampai pada tahun 2019 yang mana sudah menurun senilai Rp 943.458.186,. Hal ini membuktikan bahwa PT Wook Global Technology telah mengalami penurunan penjualan selama 3 tahun berturut-turut. Hasil ini sangat memengaruhi kinerja pada PT Wook Global Technology. Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja karyawan disebuah perusahaan yaitu sistem informasi akuntansi dan motivasi kerja.

Dalam proses menerapkan informasi akuntansi sering menimbulkan resiko dan kesalahan pencatatan atau kekeliruan perhitungan sehingga membuat perusahaan mengalami kerugian. Bahkan informasi akuntansi yang telah dihasilkan tidak relevan dapat menyebabkan manajemen kesalahan dalam mengambil keputusan. Dengan adanya sistem informasi akuntansi yang telah terkomputerisasi tentunya akan mempermudah penyelesaian tugas dan tentunya juga meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Kemampuan menerapkan sistem informasi akuntansi diperusahaan dapat memberi nilai tambah bagi pemakai dalam meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu, dalam penerapan sistem informasi akuntansi juga mesti memerlukan motivasi kerja yang kuat dari karyawan untuk melaksanakan aktivitas perusahaan.

Motivasi kerja merupakan hal yang sangat penting untuk diterapkan di sebuah perusahaan. Sering kali motivasi kerja yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawan kurang cukup. Seperti ketidaksesuaian tunjangan atau bonus terhadap karyawan yang sudah mencapai target, dan kelamaan jangka kenaikan gaji karyawan. Hal ini dapat dilihat bahwa kurangnya motivasi kerja dari perusahaan dapat menyebabkan karyawan kurang bermotivasi dalam menyelesaikan pekerjaan, dan akan mempengaruhi kinerja karyawan diperusahaan tersebut. Agar dapat mendorong karyawan lebih efektif dan efisien dalam menyelesaikan pekerjaan, maka perusahaan harus lebih memperhatikan soal motivasi kerja guna meningkatkan kinerja perusahaan..

Berdasarkan penjabaran masalah diatas, adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh sistem informasi akuntansi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Wook Global Technology. Dengan ini dapat mengetahui seberapa besarnya pengaruh sistem informasi akuntansi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Wook Global Technology.

KAJIAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah suatu proses, dimana selama pelaksanaan pekerjaan dilakukan upaya penyempurnaan sehingga pencapaian hasil atau kinerja dapat dioptimalkan (Rizaldi, F., dan Suryono, 2015). Kinerja karyawan mengacukan pada seberapa baik seseorang dapat melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja karyawan dikatakan penting karena kinerja karyawan sangat mempengaruhi keberhasilan suatu perusahaan (Ernanto, Baga, & Sunarti, 2015). Kinerja karyawan dapat dilihat dari hasil kerja yang dicapai individu tersebut dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepada atas dasar kecakapan, pengalaman, serta keterampilan yang digunakan oleh individu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan (Rizaldi, F., dan Suryono, 2015).

Penilaian kinerja adalah sebuah cara sistematis yang dilakukan organisasi untuk mengevaluasi kinerja terhadap karyawan. Dalam melakukan penilaian kinerja karyawan diperlukan indikator kinerja. Indikator kinerja karyawan adalah sebuah ukuran kuantitatif maupun kualitatif untuk mengetahui tingkat pencapaian tujuan dan sasaran organisasi dari langkah perencanaan sampai kegiatan selesai. Dapat dikatakan bahwa indikator kinerja adalah alat yang digunakan untuk mengetahui sebuah kondisi kinerja. Hal-hal yang direncanakan untuk menjadi kinerja sebuah organisasi akan diukur pencapaiannya keberhasilan organisasi dengan menggunakan kinerja karyawan (Anriza Julianry, Rizal Syarief, 2017).

Sistem Informasi Akuntansi

Sistem informasi akuntansi adalah kumpulan komponen guna untuk membantu mengelolah dan menyajikan semua aktivitas organisasi yang berkaitan dengan keuangan guna untuk mengambil keputusan. Sistem informasi akuntansi pada pandangan di dunia bisnis adalah sebuah strategis yang penting untuk yang berpengaruh terhadap keberhasilan perusahaan. Efektivitas pemakaian sistem informasi akuntansi pada perusahaan tergantung pada kemampuan teknik yang dimiliki oleh pengguna sistem informasi akuntansi karena kemampuan teknik sangat memengaruhi kinerja penggunanya (Putra, 2016). Informasi yang dihasilkan akan bermanfaat dalam proses mengambil keputusan. Seperti dalam meningkatkan kualitas informasi akuntansi, mengevaluasi kinerja perusahaan, mempermudah fasilitas transaksi perusahaan dan lain-lain. Dilihat dari beberapa karakteristik tersebut, efektivitas sistem informasi akuntansi menjadi penting bagi perusahaan.

Seiring dengan berkembangnya informasi dan teknologi, hal-hal yang awalnya dengan manual sudah mulai menjadi terkomputerisasi. Penyajian dan pengolahan data yang berbasis komputer sudah terbukti dapat memberikan informasi yang lebih handal. Tugas dari sistem informasi akuntansi adalah mengumpulkan data, menginput, memroses, menyimpan dan menyajikan informasi dalam bentuk laporan, serta mengendalikan seluruh sistem (Krismiaji, 2015). Menurut (Krismiaji, 2015) dengan adanya sistem informasi akuntansi perusahaan dapat meningkatkan kualitas produk, meminimalkan pengeluaran biaya, dan menambah atribut pelanggan melalui pemantauan sistem ini. Selain itu dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam organisasi dan keunggulan kompetitif organisasi.

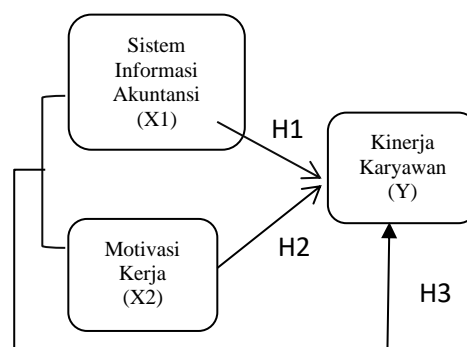
Motivasi Kerja

Dalam dunia kerja, karyawan harus mempunyai inisiatif semangat yang tinggi dalam bekerja. Inilah yang menjadi faktor meningkatnya kinerja perusahaan. Dengan kata lain, semangat dapat dikatakan sebagai motivasi kerja. Motivasi berasal dari bahasa latin yaitu *movere* yang artinya dorongan atau menggerakkan (Astuti dan Dharmadiaksa, 2014). Motivasi adalah dorongan dari diri sendiri dan dari orang lain untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Motivasi adalah suatu rangkaian dan nilai-nilai yang memengaruhi seseorang untuk mencapai hal yang sesuai dengan tujuannya (Bagus Putu Fabio, Musa Hubeis, 2016).

Motivasi mempunyai dua bentuk dasar, yaitu hakiki dan buatan, didalam kinerja karyawan, perusahaan memerlukan dua-duanya untuk membantu meningkatkan kinerja karyawan, motivasi buatan mengenai hal-hal apa yang akan dilakukan oleh perusahaan untuk memotivasi karyawannya, sedangkan hakiki menjelaskan faktor atau penyebab dari perusahaan untuk memotivasi karyawan dengan tujuan tertentu (Bisnis, Manajemen, Petra, & Siwalankerto, 2015). Motivasi kerja terbagi menjadi dua jenis, yaitu motivasi kerja positif, seperti memberikan bonus telah capai target oleh seorang karyawan, sedangkan motivasi kerja negatif seperti memberikan hukuman terhadap karyawan yang tidak mencapai target. Motivasi kerja menjadi pemicu karyawan agar karyawan dapat menghasilkan kinerja yang baik tanpa dengan paksaan, tetapi dengan sebaliknya, karyawan yang kurang bermotivasi akan sangat memengaruhi kinerjanya walaupun karyawan mempunyai potensi kerja yang baik (Surjosuseno, Bisnis, Manajemen, Petra, & Siwalankerto, 2015).

Model penelitian

Model pada penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Sumber : Data Penelitian, 2020

Berikut ini yang menjadi hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- H₁ :Sistem informasi akuntansi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Wook Global Technology
 H₂ :Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Wook Global Technology
 H₃ :Sistem informasi akuntansi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Wook Global Technology

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di PT Wook Global Technology Cabang Batam. Data yang diambil dari bulan Oktober sampai dengan Desember tahun 2019 dengan instrumen berupa kuesioner yang diisi oleh semua karyawan, yaitu dengan membagi semua kuesioner kepada semua responden. Sumber data pada penelitian ini adalah data primer, yaitu data yang diperoleh secara langsung dari responden tanpa adanya perantara. Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu penilaian skor jawaban dalam bentuk angka-angka. Skala yang digunakan adalah skala libert yang mana ditentukan oleh 5 skor, yaitu skor 5= sangat setuju; skor 4= setuju; skor 3= netral; skor 2= tidak setuju; dan skor 1= sangat tidak setuju. Jenis metode yang digunakan adalah analisis deskriptif, yaitu menyimpulkan kegiatan data mentah dalam jumlah yang besar agar dapat diperincikan. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT Wook Global Technology pada divisi akuntansi dan pemasaran, yaitu total 34 karyawan. Sampel penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh, yaitu semua responden di populasi dijadikan sebagai sampel yaitu total 34 karyawan. Penelitian ini menggunakan program SPSS 21 sebagai analisis data, yang mana terdiri dari uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas dan analisis regresi linier berganda. Sedangkan untuk uji hipotesis pada penelitian ini terdiri dari uji signifikan parsial (Uji T), uji signifikan simultan (Uji F), dan koefisien determinasi(R²)

Tabel 1. Indikator

Variabel Penelitian	Indikator	Butir Soal
Kinerja Karyawan (Y)	1. Kuantitas Kerja	1. 1,2,3,4
	2. Kualitas Kerja	2. 5
	3. Ketepatan Waktu	3. 6
	4. Kehadiran	4. 7
	5. Kemampuan Bekerja Bersama (Bangun, 2012)	5. 8.
Sistem Informasi Akuntansi (X1)	1. Persepsi Kegunaan	1. 1,2,3,4,5
	2. Persepsi Kemudahan (Rizaldi, F., dan Suryono, 2015)	2. 6
Motivasi Kerja (X20)	1. Kebutuhan Fisiologis	1. 1
	2. Kebutuhan Rasa Aman	2. 2,3
	3. Kebutuhan Sosial	3. 4
	4. Kebutuhan Penghargaan Diri	4. 5
	5. Kebutuhan Aktualisasi Diri (Martinus, 2016)	5. 6,7,8

Sumber : Data Penelitian, 2020

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang digunakan dalam penelitian ini dilihat dari jenis kelamin, pendidikan, dan jabatan. Mayoritas responden ada pada jenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 25 orang (74%) dan jenis kelamin laki-laki sebanyak 9 orang (26%), sedangkan responden berpendidikan strata 1 sebanyak 20 orang (59%), SMA/SMK sebanyak 10 orang (29%), dan Strata 2 sebanyak 4 orang (12%). Begitu juga jumlah responden pada jabatan manager divisi akuntansi sebanyak 1 orang (3%), manager divisi

pemasaran sebanyak 1 orang (3%), supervisor divisi akuntansi sebanyak 1 orang (3%), supervisor divisi pemasaran sebanyak 1 orang (3%), karyawan divisi akuntansi sebanyak 15 orang (44%), dan karyawan divisi pemasaran sebanyak 15 orang (44%).

Tabel 2. Karakteristik Responden

Karakteristik Responden	Kategori	Jumlah	Persen (%)
Jenis Kelamin	Laki-Laki	9	26%
	Perempuan	25	74%
Pendidikan	Strata 2	4	12%
	Strata 1	20	59%
	SMA/SMK	10	29%
	Manager divisi akuntansi	1	3%
Jabatan	Manager divisi pemasaran	1	3%
	Supervisor divisi akuntansi	1	3%
	Supervisor divisi pemasaran	1	3%
	Karyawan divisi akuntansi	15	44%
	Karyawan divisi pemasaran	15	44%

Sumber : Data Penelitian, 2020

Uji Validitas

Untuk mengukur valid atau tidak validnya suatu kuesioner dapat menggunakan uji validitas. Pengujian ini digunakan uji korelasi Pearson Product Moment pada SPSS dengan tingkat signifikan 0,05, dengan $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka data dapat dikatakan valid. Adapun pada $\alpha = 0,05$ dengan derajat bebas $df=34$, dengan rumus $df = n-2$, sehingga $df=34-2=32$ diperoleh $r_{tabel} = 0,339$.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

No Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keputusan
1	0,711	0,339	Valid
2	0,760	0,339	Valid
3	0,813	0,339	Valid
4	0,749	0,339	Valid
5	0,818	0,339	Valid
6	0,799	0,339	Valid
7	0,695	0,339	Valid
8	0,711	0,339	Valid

Sumber : Data Penelitian, 2020

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Sistem Informasi Akuntansi

No Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keputusan
1	0,859	0,339	Valid
2	0,834	0,339	Valid
3	0,815	0,339	Valid
4	0,889	0,339	Valid
5	0,915	0,339	Valid
6	0,857	0,339	Valid

Sumber : Data Penelitian, 2020

Tabel 5. Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

No Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keputusan
1	0,673	0,339	Valid
2	0,768	0,339	Valid
3	0,604	0,339	Valid
4	0,797	0,339	Valid
5	0,830	0,339	Valid
6	0,820	0,339	Valid
7	0,799	0,339	Valid
8	0,736	0,339	Valid

Sumber : Data Penelitian, 2020

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 3, 4, dan 5 menunjukkan bahwa nilai r_{hitung} bernilai lebih besar dari r_{tabel} 0,339, dan ini menyatakan bahwa seluruh pertanyaan tentang kinerja karyawan, sistem informasi akuntansi, dan motivasi kerja itu valid.

Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas pada tabel 6 menunjukkan bahwa jawaban responden mengenai kinerja karyawan, sistem informasi akuntansi, dan motivasi kerja dinyatakan reliabel, karena semua variabel bernilai lebih besar dari 0,60.

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Kinerja Karyawan	0,892	Reliabel
2	Sistem Informasi Akuntansi	0,929	Reliabel
3	Motivasi Kerja	0,893	Reliabel

Sumber: Data Penelitian, 2020

Uji Normalitas

Berdasarkan tabel 7 diperoleh hasil unstandardized absolute untuk variabel yang digunakan diketahui bahwa nilai $p = 0,859 > 0,05$. Dengan ini dapat diketahui bahwa semua variabel penelitian mempunyai nilai $p > 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa pengujian ini berdistribusi normal.

Tabel 7. Hasil Uji Normalitas

	Unstandardized Residual	Keterangan
Kolmogorov-Smirnov	,604	Normal
Nilai Signifikansi	,859	Normal

Sumber : Data Penelitian, 2020

Uji Multikolinearitas

Berdasarkan tabel 8 dapat dilihat bahwa nilai tolerance setiap variabel independen lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF setiap variabel independen lebih kecil dari 10 sehingga tidak terdapat korelasi antar variabel independen, dan model regresi yang ada layak digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan.

Tabel 8. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a	Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	TOTAL_X1	,645	1,550
	TOTAL_X2	,645	1,550

Sumber: Data Penelitian, 2020

Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan tabel 9 menunjukkan bahwa dari semua variabel independen ini memiliki nilai signifikan yang lebih besar dari 0,05, sehingga dari data tersebut semua variabel independen tidak terjadi heterokedastisitas.

Tabel 9. Hasil Uji Heteroskedastisitas

No	Variabel	Signifikan	Keterangan
1	Sistem Informasi Akuntansi	2,68	Tidak terjadi heterokedastisitas
2	Motivasi Kerja	0,11	Tidak terjadi heterokedastisitas

Sumber: Data Penelitian, 2020

Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan tabel 10 dapat diketahui bahwa nilai konstanta senilai 11,632, hal ini menunjukkan bahwa variabel sistem informasi akuntansi dan motivasi kerja mampu memberikan kontribusi besar untuk memengaruhi kinerja karyawan (variabel dependen) sebesar kelipatan 11,632.

Tabel 10. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11,632	4,437		2,622	0,13
	SIA	,194	,172	,199	1,129	,268
	Motivasi Kerja	,469	,173	,478	2,717	,011

Sumber: Data Penelitian, 2020

Uji Signifikan Parsial (Uji T)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 10 diatas menunjukkan bahwa variabel sistem informasi akuntansi memiliki $1,129 < 2,039$ dan tingkat signifikan $0,268 > 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa sistem informasi akuntansi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan Variabel motivasi kerja memiliki $2,717 > 2,039$ dan tingkat signifikan $0,11 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Wook Global Technology.

Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 11 dinyatakan bahwa F hitung $9,540 > 3,2$ dan signifikan $0,001 < 0,05$, hal ini berarti variabel sistem informasi akuntansi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, yang berarti bahwa semakin meningkat sistem informasi akuntansi dan motivasi kerja maka akan semakin baik juga kinerja karyawan pada PT Wook Global Technology.

Tabel 11. Hasil Uji Signifikan Simultan (Uji F)

ANOVA ²						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig
1	Regression	244,827	2	122,413	9,540	,001 ^b
	Residual	397,791	31	12,832		
	Total	642,618	33			

a. Dependen Variabel : Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, SIA

Sumber: Data Penelitian, 2020

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Berdasarkan tabel 12 menunjukkan bahwa Adjusted R square (R²) adalah senilai 0,341 atau 34%. Jadi variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel sistem informasi akuntansi dan motivasi kerja adalah senilai 34%, sedangkan sisanya senilai 66% dijelaskan oleh variabel lain diluar model.

Tabel 12. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

MOdel Summary^b					
Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate
1	,617 ^a	,381		3,41	3,582

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, SIA

b. Dependen Variabel : Kinerja Karyawan

Sumber: Data Penelitian, 2020

Berdasarkan hasil pengujian data diatas, dapat diketahui bahwa hipotesis 1 ditolak, artinya sistem informasi akuntansi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Wook Global Technology. Hal ini juga bertolak belakang dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Utara (2017) yang juga menunjukkan hasil penelitian bahwa sistem informasi akuntansi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan di PT Wook Global Technology telah menunjukkan adanya respon positif terhadap penggunaan sistem informasi akuntansi pada perusahaan tersebut. sistem informasi akuntansi yang ada di PT Wook Global Technology tidak memengaruhi responden, karena rata-rata jawaban responden memiliki nilai netral atau cukup dalam arti kata bahwa responden berpendapat cukup ata netral mengenai sistem informasi akuntansi dalam mengolah data dengan mudah. Meskipun demikian kinerja karyawan pada perusahaan tersebut tetap menunjukkan hasil yang baik. Dengan ini dapat dikatakan meskipun responden kurang mendukung dalam hal sistem informasi akuntansi, tetapi tetap menunjukkan hasil yang baik pada kinerja responden.

Sedangkan berdasarkan hasil pengujian untuk variabel sistem informasi akuntansi, dapat diketahui bahwa hipotesis 2 diterima, artinya motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Wook Global Technology. Demikian dapat dikatakan bahwa motivasi kerja merupakan salah satu faktor penentu untuk meningkatkan kinerja karyawan pada PT.Wook Global Technology. Penjelasan ini dari teori yang telah dikemukakan oleh (Martinus, 2016) yang mana menyatakan bahwa motivasi kerja berperan sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Tujuan memberikan motivasi kepada karyawan agar karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan efektif dan efisien dengan meningkatkan kinerja perusahaan. Dengan demikian motivasi kerja juga mampu meningkatkan semangat, moral kerja dan gairah kerja karena dirasakan bahwa pekerjaan ini sebagai pekerjaan yang menantang. Dengan cara ini sebuah perusahaan dapat mendorong berkembangnya prestasi dengan motivasi kerja yang akan memicu tumbuh dan berkembangnya persaingan sehat antar individu atau tim kerja dalam suatu perusahaan.

Dari hasil pengujian secara bersama-sama cari menyatakan hipotesis 3 diterima, artinya sistem informasi akuntansi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Demikian dapat dikatakan bahwa sistem informasi akuntansi dan motivasi kerja secara bersama-sama dapat memengaruhi kinerja karyawan di sebuah perusahaan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian dari (Kasandra, 2016) yang mana menyatakan sistem informasi akuntansi dan motivasi kerja secara signifikan berpengaruh dengan kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dapat dilihat bahwa sistem informasi akuntansi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Wook Global Technology. Sedangkan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Wook Global Technology. Berdasarkan hasil penelitian analisis regresi linear berganda, dapat diketahui bahwa sistem informasi akuntansi dan motivasi kerja bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Wook Global Technology. Dengan ini dapat disimpulkan bahwa semakin meningkatnya sistem informasi akuntansi dan motivasi kerja, maka akan semakin baik juga kinerja karyawan pada perusahaan tersebut. Agar dapat

memberikan nilai tambah bagi karyawan di sebuah perusahaan, harus dengan meningkatkan motivasi kerja guna meningkatkan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anriza Julianry, Rizal Syarief, dan M. J. A. 2017. Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Serta Kinerja Organisasi Kementerian Komunikasi Dan Informatika. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(2), 236–245. <https://doi.org/10.17358/JABM.3.2.236>
- Astuti dan Dharmadiaksa. 2014. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gunungkidul. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 23(2), 373–384.
- Bagus Putu Fabio, Musa Hubeis, dan H. P. 2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi kerja Terhadap Komitmen Organisasi Yang Berimplikasi Pada Kinerja Karyawan. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen E-ISSN: 2460-7819*, 2(1), 91–104. <https://doi.org/10.17358/JABM.2.1.91>
- Bangun, W. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Erlangga), Jakarta.
- Bisnis, P. M., Manajemen, P. S., Petra, U. K., & Siwalankerto, J. 2015. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT . Sejahtera Motor Gemilang. *Agora*, 3(2), 187–195.
- Edison, Emron, Y. A. & I. K. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi dan Perubahan Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*. Alfabeta, Bandung.
- Ernanto, B., Baga, L. M., & Sunarti, E. 2015. Pengaruh Penerapan Budaya Perusahaan Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan di PT . Rekayasa Industri. *E-ISSN: 2460-7819*, 1(1), 1–11. <https://doi.org/10.17358/JABM.1.1.1>
- Kasandra, N. M. A. A. 2016. Pengaruh Kualitas Penerapan Sia, Pemanfaatan dan Kepercayaan Teknologi Informasi Pada Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 14(1), 539–547.
- Krismiaji. 2015. *Sistem informasi akuntansi*. (U.- STIM, Ed.). Yogyakarta.
- Martinus, E. 2016. Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Devina Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 5(1), 1–15.
- Mojambo, G. A., Tulung, J. E., & Saerang, R. T. (2020). The Influence Of Top Management Team (TMT) Characteristics Toward Indonesian Banks Financial Performance During The Digital Era (2014-2018). *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, 7(1).
- Prima, A. P. 2018. Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Akuntansi Sebagai Pengguna Enterprise Resource Planning (ERP) Pada PT . Pola Petro Development. *Jurnal Politeknik Caltex Riau*, 11(1), 52–60
- Putra, I. K. A. M. 2016. Agastia Maha. Pengaruh Efektivitas Penggunaan, Kepercayaan, Keahlian Pengguna, Dan Kualitas Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) Distribusi Bali. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 17(2), 1516–45.
- Rizaldi, F., dan Suryono, B. 2015. Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan CV Teguh Karya Utama Surabaya. *Jurnal Ilmu & Riset Akuntansi*, 4, 10.
- Surjosuseno, D., Bisnis, P. M., Manajemen, P. S., Petra, U. K., & Siwalankerto, J. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kineja Karyawan Pada Bagian Produksi UD Pabrik Ada Plastic. *Ag*, 3(2), 1–5.

Tulung, J. E., & Ramdani, D. (2018). Independence, size and performance of the board: An emerging market research. *Corporate Ownership & Control*, 15(2-1), 201-208

Tulung, J. E., & Ramdani, D. (2015). The Influence of Top Management Team Characteristics on BPD Performance. *International Research Journal of Business Studies*, 8(3), 155-166.

