PENGARUH SISTEM INFORMASI AKUNTANSI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT WOOK GLOBAL TECHNOLOGY

SKRIPSI

Oleh :
Yustiniani Ningsih
160810048

PROGRAM STUDI AKUNTANSI
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2020

PENGARUH SISTEM INFORMASI AKUNTANSI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT WOOK GLOBAL TECHNOLOGY

SKRIPSI

Untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana

Oleh :
Yustiniani Ningsih
160810048

PROGRAM STUDI AKUNTANSI
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2020

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan dibawah ini :
Nama : Yustiniani Ningsih
NPM : 160810048
Fakultas : Ilmu Sosial dan Humaniora
Program Studi : Akuntansi

Menyatakan bahwa "**Skripsi**" yang saya buat dengan judul:

PENGARUH SISTEM INFORMASI AKUNTANSI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT WOOK GLOBAL TECHNOLOGY

Adalah hasil karya saya sendiri dan bukan duplikasi dari karya orang lain. Sepengetahuan saya dalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain. Kecuali yang secara tertulis dikutip didalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur PLAGIASI, saya bersedia naskah skripsi ini digugurkan dan gelar yang saya peroleh dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari siapapun.

Batam, 13 Februari 2020

Yang menyatakan,

Yustiniani Ningsih
160810048

PENGARUH SISTEM INFORMASI AKUNTANSI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT WOOK GLOBAL TECHNOLOGY

SKRIPSI

Untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana

Oleh
Yustiniani Ningsih
160810048

Telah disetujui oleh pembimbing pada tanggal seperti tertera di bawah ini

Batam, 13 Februari 2020

Erni Yanti Natalia, S.Pd., M.Pd.K., M.Ak.
Pembimbing

iv

ABSTRAK

Keberhasilan dan suksesnya sebuah organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan. Setiap perusahaan selalu melakukan peningkatan kinerja karyawan agar dapat mencapaikan tujuan yang diinginkan. Salah satu faktor yang memengaruhi peningkatan kinerja karyawan adalah sistem informasi akuntansi yang efisien dan efektif dan motivasi kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh sistem informasi akuntansi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Wook Global Technology serta untuk mengetahui variabel manakah secara dominan diantara dua variabel tersebut. Variabel dependen pada penelitian ini adalah kinerja karyawan. Untuk variabel independen pada penelitian ini adalah sistem informasi akuntansi dan motivasi kerja. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan pendekatan kuantitatif dan menggunakan metode pengambilan sampel dengan sampel jenuh. Data dalam penelitian ini merupakan data pri mer yang di peroleh dari penyebaran kuesioner secara langsung kepada seluruh karyawan PT Wook Global Technology khusus divisi manajemen dan divisi pemasaran. Jumlah sample yang digunakan sejumlah 34 responden. Hasil penelitian secara parcial menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t_{hitung} 2,717> t_{tabel} 2,039 dan tingkat signifikan 0,11< 0,05. Sedangkan sistem informasi akuntansi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan memperoleh nilai t_{hitung} sebesar 1,129< t_{tabel} 2,039 dan tingkat signifikan 0,268>0,05. Hasil penelitian secara simultan menunjukkan sistem informasi akuntansi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan dengan nilai F hitung 9,540 > F tabel 3,2 dan signifikan 0,001 < 0,05. Dengan ini menujukkan bahwa semakin meningkatnya sistem informasi akuntansi dan motivasi kerja maka akan semakin meningkat juga kinerja karyawan.

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

ABSTRACT

The success and success of an organization is strongly influenced by employee performance. Every company always does an increase in employee performance in order to achieve the desired goals. 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 dependent variable in this study is employee performance. For the independent variables in this study are accounting information systems and work motivation. 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 management division and the marketing division. The number of samples used was 34 respondents. The results of parcial research indicate that work motivation has a positive and significant effect on employee performance with a value of t-count 2.717> t table 2.039 and a significant level of 0.11 <0.05. While the accounting information system has no effect on employee performance by obtaining a tcount of 1,129 <t_tabel2,039 and a 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 with an F value of 9.540> F table 3.2 and a significance of 0.001 <0.05. With this it shows that the increase in accounting information systems and work motivation will also increase employee performance.

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

KATA PENGANTAR

Puji syukur dengan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberikan segala karunia dan rahmat, sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir skripsi yang merupakan salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program studi strata satu (S1) di Program Studi Akuntansi Universitas Putera Batam.

Penulis menyadari bahwa tugas akhir laporan skripsi masih jauh dari sempurna. Karena itu, saran dan kritik akan terima penulis dengan senantiasa senang hati. Dengan semua keterbatasan, penulis menyadari juga bahwa skripsi ini tidak terwujud tanpa dorongan, bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak. Untuk itu, dengan kerendahan hati, penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Rektor Universitas Putera Batam Ibu Dr. Nur Elfi Husda, S.Kom., M.SI;
2. Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora Ibu Rizki Tri Anugrah Bhakti, S.H., M.H;
3. Ketua Program Studi Akuntansi Bapak Haposan Banjarnahor, S.E., M.SI;
4. Ibu Erni Yanti Natalia, S.Pd., M.Pd.K., M.Ak. selaku pembimbing Skripsi pada Program Studi Akuntansi Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora Universitas Putera Batam;
5. Dosen dan Staff Universitas Putera Batam;
6. Orang tua penulis, atas dorongan, kasih sayang, saran, dan doa yang tidak pernah putus, penulis mampu menyelesaikan skripsi ini dengan penuh semangat;
7. Teman-teman Program Studi Akuntansi yang selalu memberikan bantuan dan saran dalam menyelesaikan skripsi ini;
8. Seluruh pihak yang telah memberikan bantuan secara langsung maupun tidak langsung kepada Penulis;

Semoga Tuhan Yang Maha Esa dapat membalas kebaikan dan selalu mencurahkan hidayah serta Rahmat-Nya.

Batam, 17 Januari 2020

Yustiniani Ningsih

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN SAMPUL DEPAN i
HALAMAN JUDUL ii
SURAT PERNYATAAN ..... **Error! Bookmark not defined.**
HALAMAN PENGESAHAN ..... **Error! Bookmark not defined.**
ABSTRAK iv
ABSTRACT vi
KATA PENGANTAR vii
DAFTAR ISI viii
DAFTAR GAMBAR x
DAFTAR TABEL xi
DAFTAR RUMUS xii
BAB I PENDAHULUAN
1.1 Latar Belakang 1
1.2 Identifikasi Masalah 5
1.3 Batasan Masalah 6
1.4 Rumusan Masalah 6
1.5 Tujuan Penelitian 6
1.6 Manfaat Penelitian 7
BAB II LANDASAN TEORI
2.1 Kinerja Karyawan 8
2.2 Sistem Informasi Akuntansi 10
2.3 Motivasi Kerja 13
2.4 Penelitian Terdahulu 15
2.5 Kerangka Pemikiran 17
2.6 Hipotesis Penelitian 18
BAB III METODE PENELITIAN
3.1 Desain Penelitian 19
3.2 Definisi Operasional Variabel 20
3.3 Populasi dan Sampel Penelitian 20
3.4 Jenis Penelitian Dan Sumber Data 21
3.5 Teknik Pengumpulan Data 22

3.6 Teknik Analisis Data 22
3.6.1 Analisis Deskriptif 22
3.6.2 Uji Instrumen Penelitian 22
3.6.3 Uji Asumsi Klasik 23
3.6.4 Analisis Regresi Linear Berganda 24
3.6.5 Uji Hipotesis 25
3.7 Lokasi Dan Jadwal Penelitian 26
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN
4.1 Hasil Penelitian 27
4.1.1 Gambar Umum Penelitian 27
4.1.2 Karakteristik Responden 28
4.1.3 Pengujian dan Hasil Analisis Data 29
1. Uji Instrumen Penelitian 29
2. Uji Asumsi Klasik 32
3. Analisis Regresi Linear Berganda 35
4. Uji Hipotesis 37
4.2 Pembahasan 39
4.2.1 Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Wook Global Technology 39
4.2.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Wook Global Technology 40
4.2.3 Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Wook Global Technology 41
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN
5.1 Kesimpulan 43
5.2 Saran 43
DAFTAR PUSTAKA 45
LAMPIRAN
Lampiran 1. Pendukung Penelitian
Lampiran 2. Daftar Riwayat Hidup
Lampiran 3. Surat Keterangan Penelitian
Lampiran 4. Surat Balasan Penelitian
Lampiran 5. Daftar Jumlah Karyawan PT Wook Global Technology

DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran 18
Gambar 3.1 Desain Penelitian 19
Gambar 4.1 Grafik Normal P-P Plot 33
Gambar 4.2 Histogram Normal P-P Plot 33

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 1.1 Daftar Penjualan PT Wook Global Technology Tahun 2015-2019..... 5
Tabel 3.1 Definisi Operasional 20
Tabel 3.2 Jadwal Penelitian..... 26
Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 28
Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Pendidikan 28
Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Jabatan 29
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan 30
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Sistem Informasi Akuntansi 30
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja 31
Tabel 4.7 Uji Reliabilitas 31
Tabel 4.8 Hasil Uji One Sample Kolmogrov-Smirnov Test 32
Tabel 4.9 Hasil Uji Multikolinaritas 34
Tabel 4.10 Hasil Uji Heterokedastisitas 35
Tabel 4.11 Hasil Uji Regresi Linear Berganda 35
Tabel 4.12 Hasil Uji T 37
Tabel 4.13 Hasil Uji F 38
Tabel 4.14 Hasil Analisis Koefisien Determinasi R2 39

DAFTAR RUMUS

Halaman

Rumus 3.1 Persamaan Analisis Linear Berganda 24

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sebuah perusahaan dapat dikatakan berhasil dapat dilihat dari beberapa faktor yang mana salah satunya adalah kinerja karyawan. Kinerja dapat diartikan sebagai prestasi kerja seseorang. Menurut (Edison, Emron, 2016) kinerja adalah hasil dari proses yang memulai dan diukur selama periode tertentu berdasarkan kesepakatan atau kebijakan yang telah ditentuan sebelumnya. Menurut (Prawirosentono, 2012) mengatakan kinerja hasil kerja yang telah dicapai individu atau kelompok dalam sebuah perusahaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab masing-masing guna untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Kinerja dapat mencerminkan penampilan kerja seseorang dan kelompok disebuah organisasi. Kinerja disebuah perusahaan lebih mengantungkan pada kualitas karyawan dan sumber daya manusia.

Karyawan merupakan salah satu asset penting di sebuah perusahaan. Karyawan adalah salah satu penggerak utama atas kelancaran sebuah organisasi, bahkan bisa dikatakan bahwa beradaan karyawan menentukan maju mundurnya sebuah perusahaan. Kualitas karyawan menjadi sebuah hal yang sangat penting disebuah perusahaan yang mana dapat mempengaruhi naik turunnya prestasi perusahaan. Selain itu, kualitas karyawan juga dapat meningkat efisiensi dan efektivitas pekerjaan diperusahaan. Untuk itu, perusahaan harus memperhatikan

dan mampu mengatur keberadaan karyawan agar dapat ditempatkan sesuai dengan kemampuan prestasi tugas masing-masing.

Setiap perusahaan ataupun organisasi selalu berusaha meningkatkan kinerja karyawan agar dapat mencapai tujuan perusahaan yang di inginkan. Kinerja karyawan menjadi hal yang penting bagi organisasi, perusahaan dan karyawan sendiri. Salah satu cara agar meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan cara memberikan pendidikan, kompensasi yang layak atas pekerjaan, memberikan pelatihan khusus, memberikan motivasi kerja dari pimpinan, dan meberikan dukungan sistem informasi yang layak. Dengan melakukan penilaian kinerja dapat mengetahui keberhasilan tidaknya sebuah perusahaan dalam penerapan kinerja tersebut.

Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja karyawan disebuah perusahaan yaitu sistem informasi akuntansi. Sistem informasi akuntansi merupakan kumpulan dari beberapa sistem atau komponen yang saling berhubungan baik fisik atau nonfisik untuk mengolah dan mengoperasikan data-data menjadi informasi yang berguna bagi perusahaan dalam mengambil keputusan. Sistem informasi berguna oleh berbagai pihak dalam mencapai pekerjaan lebih efektif dan efisien. Sistem informasi akuntansi yang handal merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan, karena sistem informasi akuntnsi dirancang untuk menghasilkan informasi oleh pemakai dalam mengambil keputusan di sebuah perusahaan, pelaksanaan sistem yang handal ini harus di dukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas agar dapat berjalan dengan lancar. Penerapan sistem informasi akuntansi dalam perusahaan berharap dapat

meningkatkan keberhasilan kinerja diperusahaan dan membantu aktivitas di perusahaan.

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 mempermudahkan 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 akutansi juga mesi 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 ha rus lebih memperhatikan soal motivasi kerja guna meningkatkan kinerja perusahaan.

Di dalam perusahaan baik sistem informasi akuntansi maupun motivasi kerja berdampak luas terhadap kinerja karyawan baik secara positif maupun negatif. Dampak positif seperti karyawan dalam melaksanakan pekerjaan secara manual sekarang sudah dibantu oleh sistem informasi akuntansi yang terkomputerisasi, segi waktu menjadi lebih cepat. Sedangkan dampak negatifnya penurunan kinerja karyawan karena pemakaian sistem informasi akuntansi yang rumit menyebabkan sering kekeliruan dalam membuat laporan keuangan, kelamaan jangka kenaikan gaji karyawan dan pembagian bonus yang tidak sesuai yang disertai dengan daya kerja karyawan yang kurang. Penurunan kinerja di perusahaan akan sangat berdampak terhadap penghasilan dan keterlambatan dalam proses pelaporan dan menganggu kinerja karyawan yang lain yang membuat kelompok organisasi dan perusahaan sulit untuk lebih berkembang.

PT. Wook Global Technology adalah sebuah perusahaan yang bergerak dibidang *supplier* barang elektronik berbaterai, seperti *powerbank, headset,* dan *minifun*. Perusahaan ini memiliki beberapa *brand* produk, yaitu Vivan, Robot, *Life Beauty* dan *PC ACC*. Di perusahaan ini, pada 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 membaikan. Berikut ini terlampir data penjualan di PT Wook Global Technology selama tahun 2015-2016-2017-2018-2019.

Tabel 1.1 Daftar Penjualan PT Wook Global Technology Tahun 2015-2019

BRAND	Tahun				
	2015	2016	2017	2018	2019
VIVAN	468.133.222	488.066.023	466.001.326	463.002.283	460.223.333
ROBOT	244.773.021	250.114.278	246.456.789	244.567.032	243.562.099
LIFE BEAUTY	123.249.023	145.554.886	140.052.387	138.726.345	135.426.728
PC ACC	103.094.005	110.067.228	109.284.367	106.783.542	104.244.007
Total	939.251.286	993.804.431	961.796.886	953.081.220	943.458.186

(Sumber : Data Penelitian, 2020)

Berdasarkan tabel diatas dapat menunjukkan bahwa penjualan pada tahun 2017 mengalami penurunan. Hal ini akan sangat memengaruhi kinerja pada PT Wook Global Technology. Untuk itu, upaya untuk meningkatkan kinerja pada PT Wook Global Technology membutuhkan kerja sama kelompok (*team work*), tanggung jawab dari karyawan, inisiatif dan displin dari seluruh anggota perusahaan. Sistem informasi akutansi yang efisien dan efektif dibutuhkan untuk menyajikan semua informasi sesuai dengan kebutuhan akuntansi dan manajemen baik dipihak internal maupun eksternal guna mengambil keputusan. selain itu pemberian motivasi kerja juga sangat diperlukan karena sesuatu pendorongan yang kuat dalam menunjang kinerja karyawan dan pada akhirnya akan membantu perusahaan lebih efektif mencapai tujuan yang diinginkan. Berdasarkan latar belakang ini, maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul "**Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Wook Global Technology**".

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas sehingga peneliti melakukan identifikasi masalah dari penelitian ini, yaitu:

1. Penurunan penjualan pada PT Wook Global Technology yang signifikan dibandingkan dengan tahun sebelumnya.
2. Karyawan kesulitan dalam mencapai target penjualan yang ditentukan perusahaan.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang dan identifikasi masalah diatas, maka peneliti membatasi masalah penelitiannya pada pengujian pengaruh sistem informasi akuntansi, pengendalian internal dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Wook Global Technology Cabang Batam bagian divisi akuntansi dan divisi pemasaran.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah tersebut maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah pengaruh sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan di PT Wook Global Technology?
2. Apakah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Wook Global Technology?
3. Apakah pengaruh sistem informasi akuntansi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Wook Global Technology?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasakan pada rumusan masalah diatas, tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan di PT Wook Global Technology.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Wook Global Technology.
3. Untuk mengetahui pengaruh sistem informasi akuntansi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Wook Global Technology.

1.6 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai penambahan informasi dan wawasan sejauh mana pengaruh sistem informasi akuntansi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Wook Global Technology.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Penulis

Dapat menambah pengetahuan dan wawasan mengenai pengaruh SIA dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

b. Bagi Perusahaan

Dapat dijadikan pertimbangan dan penentuan kebijakan oleh perusahaan dalam melakukan kepemimpinan selanjutnya terhadap kinerja perusahan.

c. Bagi Penelitian Selanjutnya

Sebagai dijadikan acuan oleh peneliti selanjutnya dalam melakukan penelitian yang berkaitan dengan topik pembahasan ini.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 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 sebuah hasil pekerjaan yang dicapai oleh seseorang yang mana sesuai dengan standar pekerjaan yang telah ditetapkan. Seorang pekerja atau karyawan dapat dikatakan mempunyai kineja yang baik apabila pekerjaan yang telah dihasilkan melebihi standar yang ingin dicapaikan (Wiguna, 2016). Standar pekerjaan adalah sebuah ketentuan yang ditentukan sebagai target yang ingin dicapai. Dengan ini dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah sebuah hasil pekerjaan yang ingin dicapai dalam bentuk kuantitas maupun kualitas yang tinggi sesuai dengan target yang telah ditentukan.

Penilaian kinerja adalah sebuah cara sistematis yang dilakukan organisasi untuk mengevaluasi kinerja terhadap karyawan. Kinerja karyawan dikatakan penting karena kinerja karyawan sangat mempengaruhi keberhasilan suatu perusahaan (Ernanto, Baga, & Sunarti, 2015). Kinerja merupakan sebagaimana melaksanakan pekerjaan dan hasil yang ditujukan dari pekerjaan tersebut (Eva Silvani Lawasi1, 2017). 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). Manfaat yang didapatkan jika melakukan penilaian kinerja adalah sebagai berikut :

1. Manfaat bagi karyawan, untuk mengetahui kemampuan dan kekurangan serta potensial karyawan untuk meperbaiki dan meningkatkan prestasi kerja kemudian hari.
2. Manfaat bagi organisasi, untuk mempermudahkan pengambilan keputusan bagi setiap devisi untuk meningkatkan kinerja karyawannya.

Sedangkan tujuan dengan melakukan penilaian kinerja yaitu :

1. Sebagai dasar untuk mengevaluasi masing-masing kualitas kerja karyawan.
2. Meningkatkan motivasi kerja karyawan.
3. Mengidentifikasikan kebutuhan pelatihan dan pengembangan disebuah organisasi.
4. Mempermudah dalam pengambilan keputusan.

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 megetahui 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). Menurut (Bangun, 2012) beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan disebuah organisasi adalah sebagai berikut :

1. Kuantitas, jumlah siklus atau jumlah unit yang dapat diselesaikan.
2. Kualitas, persepsi karyawan dan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas.
3. Ketepatan waktu, tingkat penyelesaian sesuai dengan awal waktu yang telah ditentukan.
4. Kehadiran, mengetahui keradaan karyawan dalam organisasi sesuai dengan standar kerja
5. Kerjasama, kerjasama individu dan kelompok dalam menyelesaikan target yang ditentukan.

Adapun faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

1. Faktor internal, faktor yang berhubungan dengan personal seperti sikap kepribadian, sifat fisik, latar belakang pendidikan, latar belakang budaya, pengalaman kinerja dan variabel lain.
2. Faktor eksternal, faktor yang berasal dari lingkungan seperti, kebijakan organisasi, tindakan rekan kerja, sistem upah, bonus dan komisi, kepemimpinan dan variabel lainnya.

2.2 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 (Prima, 2018). Menurut

(Suhardi, 2019) menyatakan bahwa “Sistem informasi akuntansi dapat didefinisikan sebagai kumpulan integrasi dari sub-sub sistem atau komponen baik fisik maupun nonfisik yang saling berhubungan dan bekerja sama satu sama lain secara harmonis untuk mengolah data transaksi yang berkaitan dengan masalah keuangan menjadi informasi keuangan”. Sistem informasi akuntansi pada pandangan di dunis 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). (Dewi, 2015) dan (Putra, 2016) menunjukkan bahwa efektivitas pemakaian sistem informasi akuntansi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Informasi yang dihasikan akan bermanfaat dalam proses mengambil keputusan. Seperti dalam meningkatkan kualitas informasi akuntansi, mengevaluasi kinerja perusahaan, mempermudahkan 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 dapak 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). (Ilirjan, Rudina Rama, 2015) menyatakan bahwa sistem informasi akuntansi menjadi peran yang sangat penting dalam pengelolaan aktivas dan operasi perusahaan dimana sistem informasi akuntansi komputerisasi sangat diperlukan.

Komponen sistem infomasi akuntansi terbagi membagi enam (Romney, M.B., dan Steinbart, 2014) yaitu :

1. Orang yang menggunakan dan mengoperasikan fungsi-fungsi dalam sistem informasi akuntansi.
2. Prosedur yang mengumpulkan, memroseskan dan menyimpankan data aktivitas perusahaan baik secara manual maupun terkompterisasi.
3. Data tentang proses bisnis akivitas di sebuah perusahaan.
4. *Software* atau input masukan yang digunakan untuk memroses data transaksi perusahaan.
5. Infrastruktur teknologi informasi yang mana termasuk peralatan pendukung, peralatan kompter jaringan dan komputer.
6. Yang menyimpan data adalah pengukuran keamanan dan pengendalian internal.

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. Sistem informasi akuntasi dibuat untuk mengatur pengelolaan dan arus data akuntansi di perusahaan agar data keuangan menjadi

bermanfaat dan dapat dijadikan sebagai dasar dalam pengambilan keputusan (Putra, 2016). Tujuan dari sistem informasi akuntansi adalah menghasilkan informasi bagi pengambil keputusan baik di pihak internal maupun eksternal, mempermudah pengendalian internal dan mengamankan kekayaan di perusahaan.

2.3 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).

Menurut (Martinus, 2016) motivasi adalah sebuah dorongan untuk melakukan sesuatu, baik itu dorongan berasal dari dalam maupun dari luar untuk memenuhi kebutuhannya. Menurut (Kompetensi et al., 2015) motivasi kerja adalah faktor-faktor yang mendorong keinginan atau perilaku seseorang untuk melakukan sesuatu yang dituangkan dalam bentuk usaha yang lemah atau keras. Motivasi kerja adalah sebuah faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas yang terdapat semangat dan kerja keras secara sadar untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Motivasi dapat timbul dari diri sendiri karena karena ada sebuah tujuan yang ingin dicapaikan (Sapitri, 2019). Dapat

disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah sebuah dorongan yang timbul dari diri sendiri, baik itu dari dalam maupun dari luar diri untuk melakukan sebuah pekerjaan dengan menggunakan semua semangat, keterampilan dan kemampuan untuk mendapatkan hasil kerja agar mencapai tujuan yang diinginkan (Suhardi, 2019). Motivasi kerja menjadi sebuah aktor yang penting menentukan jalan tidaknya sebuah pekerjaan dari visi dan misi yang ditentukan untuk mencapai tujuan secara keseluruhan (Prariadena, 2019).

Salah satu teori yang digunakan untuk mengukur motivasi yaitu teori kebutuhan, teori dari Abraham Maslow. Setiap manusia terdiri dari lima jenis kebutuhan (Martinus, 2016), yaitu :

1. Kebutuhan Fisiologis

   Yaitu kebutuhan utama seseorang, seperti sandang, pangan, dan papan.

2. Kebutuhan Rasa Aman

   Kebutuhan terhadap keamanan sosial dan ekonomi, seperti kebutuhan atas perlindungan ancaman bahaya, lingkungan hidup serta rasa aman dari ancaman kehilangan penghasilan dan lain-lain.

3. Kebutuhan Kepemilikan Sosial

   Kebutuhan untuk diterima, berinteraksi dan berafiliasi oleh kelompok, rasa kasih sayang antar individu maupun kelompok.

4. Kebutuhan Penghargaan Diri

   Kebutuhan memperoleh penghargaan atas apa yang telah dicapai oleh orang tersebut.

5. Kebutuhan Aktualisasi Diri

   Kebutuhan untuk mengemukakan ide dan pendapat sendiri, memberikan penilaian dan menggunakan kemampuan.

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 memotivasikan karyawannya, sedangkan hakiki menjelaskan faktor atau penyebab dari perusahaan untuk memotivasi karyawan dengan tujuan tertentu (Bisnis, Manajemen, Petra, & Siwalankerto, 2015). Moivasi 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).

2.4 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini tidak terlepas dari penelitian-penelitian terdahulu yang relevan, yang mana digunakan sebagai dasar acuan dalam penulisan skripsi. Penelitian-penelitian terdahulu yang relevan dengan skripsi ini adalah:

Menurut (Indriawaty, 2015) dengan penelitian berjudul “Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT PLN Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten” menyatakan bahwa secara parsial sistem informasi akuntansi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Menurut (Kasandra, 2016) dengan penelitian berjudul “Pengaruh Kualias Penerapan Sistem Informasi Akuntansi, Pemanfaatan dan Kepercayaan Teknologi Informasi Pada Kinerja Karyawan” dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas penerapan sistem informasi akuntansi, pemanfaatan teknologi informasi, kepercayaan teknologi informasi berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan.

Menurut (Martinus, 2016) dengan penelitian berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT DEVINA SURABAYA” dengan hasil menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Menurut (Dwiyanti & Suryaningtas, 2015) dengan penelitian berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT PG.Krebet Baru)” menyatakan bahwa secara parsial sistem informasi akuntansi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Menurut (Ni Luh Putu Febri Arsiningsih, 2015) dengan judul penelitian “Pengaruh Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi, Kepercayaan Atas Sistem Informasi Akuntansi, Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Perkreditan Rakyat di Kabupaten Buleleng dan Bangli” menyatakan

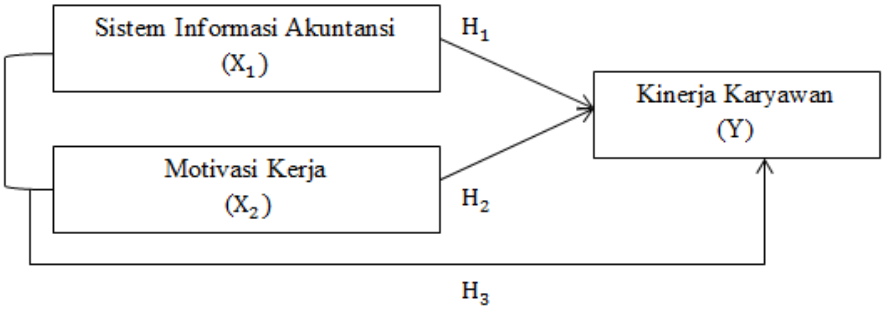
bahwa penggunaan TI, efektivitas sistem informasi akuntansi, kepercayaan atas sistem informasi akuntansi, sistem pengendalian internal berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Menurut (Pradhika, 2016) dengan penelitian berjudul "Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi Pada PT Indo Agung Surya Motor Semarang" yang mana hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem informasi akuntansi dan gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Menurut (Widiantari, 2019) dengan judul "Pengaruh Efektivitas Penerapan Sistem Informasi Akuntansi, Kesesuaian Tugas dan Kenyamanan Fisik Pada Kinerja Karyawan LPD" dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa efektivitas sistem informasi akuntansi, kesesuaian tugas dan kenyamanan fisik semua pada berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

2.5 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran adalah penjelasan teoritis hubungan antara variabel yang akan diteliti, yang mana hal ini menjaringan hubungan antar variabel yang akan dijelaskan, dikembangkan dan dievaluasikan dari berbagai perumusan masalah melalui berbagai proses.



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.6 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara atas masalah yang dihadapi dan kebenarannya harus dibuktikan melalui hasil penelitian. Berikut ini yang menjadi hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H_1 : Sistem informasi akuntansi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Wook Global Technology.

H_2 : Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Wook Global Technology.

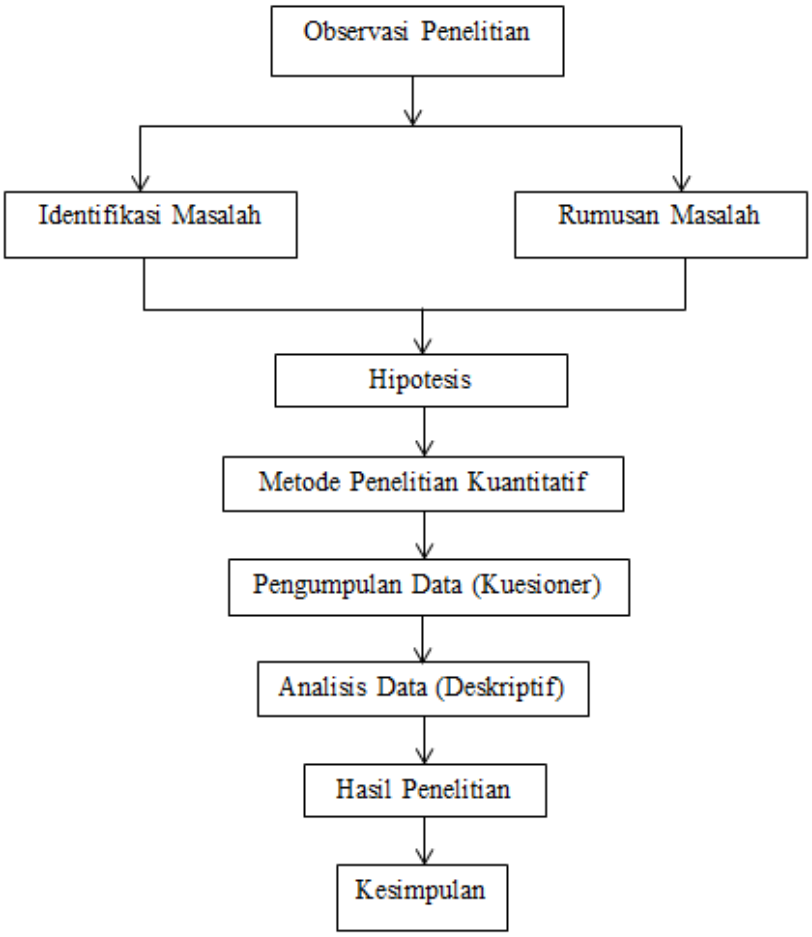
H_3 : Sistem informasi akuntansi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Wook Global Technology.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Berikut ini adalah bentuk bagan desain penelitian, mulai dari observasi penelitian, identifikasi masalah, rumusan masalah hingga analisis data, hasil penelitian dan kesimpulan dalam penelitian.



Gambar 3.1 Desain Penelitian

3.2 Definisi Operasional Variabel

Agar dapat memberikan penjelasan yang lebih spesifik terhadap variabel yang diteliti ini, maka variabel-variabel tersebut didefinisikan secara operasional adalah sebagai berikut **:**

Tabel 3.1 Definisi Operasional

Variabel Penelitian	Definisi Operasional	Indikator	Skala Ukur	Butir Soal
Kinerja Karyawan (Y)	Tingkat keberhasilan yang dicapai seseorang dalam menjalankan tugas yang dibandingkan dengan standar kerja atau kriteria yang telah ditetapkan(Bangun, 2012)	1. Kuantitas kerja 2. Kualitas kerja 3. Ketepatan waktu 4. Kehadiran 5. Kemampuan bekerja bersama (Bangun, 2012)	Likert	1. 1,2,3,4 2. 5 3. 6 4. 7 5. 8
Sistem Informasi Akuntansi (X1)	Kegiatan dari prosedur-prosedur yang diorganisasikan terdiri dari kombinasi manusia, fasilitas media dan pengendalian yang bertujuan sebagai sumber informasi untuk membantu pengambilan keputusan manajemen(Rizaldi, F., dan Suryono, 2015).	1. Persepsi Kegunaan 2. Persepsi Kemudahan (Rizaldi, F., dan Suryono, 2015)	Likert	1. 1,2,3,4,5 2. 6
Motivasi Kerja (X2)	Motivasi kerja adalah faktor-faktor yang mendorong keinginan atau perilaku seseorang untuk melakukan sesuatu yang dituangkan dalam bentuk usaha yang lemah atau keras(Martinus, 2016).	1. Kebutuhan fisiologis 2. Kebutuhan rasa aman 3. Kebutuhan sosial 4. Kebutuhan penghargaan diri 5. Kebutuhan aktualisasi diri (Martinus, 2016)	Likert	1. 1 2. 2,3 3. 4 4. 5 5. 6,7,8

(Sumber : Data Penelitian, 2020)

3.3 Populasi dan Sampel Penelitian

3.3.1 Populasi penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek dan objek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu untuk dipelajari dan ditarik

kesimpulan, atau dengan kata lain, populasi yaitu sekelompok elemen yang memiliki karakteristik tertentu yang akan dijadikan sebagai objek penelitian (Mulyadi, 2016). Populasi pada penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT. Wook Global Technology dengan memenuhi kriteria dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada divisi pemasaran dan divisi akuntansi, yaitu total sebanyak 34 karyawan.

3.3.2 Sampel Penelitian

Sampel adalah sebagian dari populasi, bagian dari jumlah yang dimiliki populasi dalam penelitian (Mulyadi, 2016). Sampel penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh, yaitu semua responden di populasi dijadikan sebagai sampel. Peneliti menentukan sampel dari karyawan yang bekerja di PT. Wook Global Technology bagian divisi akuntansi dan divisi pemasaran dengan total sampel 34 karyawan.

3.4 Jenis Penelitian Dan Sumber Data

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu metode yang digunakan untuk menyajikann hasil penelitian dalam bentuk angka-angka, yang mana berupa kuisioner yang didalam terdapat skor jawaban dari responden terhadap pertanyaan yang ada. Sumber data pada penelitian ini menggunakan data primer, yaitu data yang secara langsung peroleh dari responden tanpa adanya perantara.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah langkah-langkah yang digunakan oleh peneliti untuk mengerjakan penelitian. Di dalam penelitian ini peneliti menggunakan kuesioner sebagai teknik pengumpulan data, yang mana dengan menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden. Skala yang digunakan adalah skala libert, yaitu pengukuran persepsi jawaban atau pendapat dari reponden. Jawaban dengan skor dari nilai tertinggi skor 5 dan terendah skor 1. Skala libert ini 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.

3.6 Teknik Analisis Data

3.6.1 Analisis Deskriptif

Jenis metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif, yaitu menyimpulkan kegiatan data mentah dalam jumlah yang besar agar dapat diperincikan.

3.6.2 Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

   Untuk mengetahui apakah kuesioner yang diukur itu valid atau tidak dapat menggunakan uji validitas. Sebuah kuesioner dapat dinyatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner dapat mengungkapkan sesuatu yang akan diukur dengan kuesioner tersebut (Ghozali, 2016). Pengujian dapat dengan uji korelasi Pearson Product Moment di SPSS yaitu, jika r hitung lebih besar dari r tabel (r hitung > r tabel), maka dapat dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Mengukur sebuah kuesioner yang indikator dari variabel. Kuesioner dapat dinyatakan real jika jawaban dari responden terhadap pertanyaan adalah konsiten sewaktu-waktu (Ghozali, 2016). Dalam perhitungan realiabilitas ini dengan menggunakan SPSS.

3.6.3 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah sebuah pengujian untuk melakukan penilain sebaran data pada sebuah sekumpulan variabel. Tujuan untuk mengetahui apakah model regresi mode regresi variabel independen dan variabel dependen berdistribusi normal atau tidak (Ghozali, 2016). Yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal adalah dengan melihat norma *probability plot*. Sebagai dasar pengukuran adalah :

a. Asumsi normalitas jika menunjukkan pola nornal dari data menyebar di sekitar garis diagonal serta mengikuti arah garis diagonal.
b. Asumsi tidak normalitas jika tidak menunjukkan pola nornal dari data menyebar jauh dari garis diagonal serta tidak mengikuti arah garis diagonal.

2. Uji Multikolinearitas

Untuk mengetahui apakah di dalam model regresi ada korelasi antar variabel independen dapat menggunakan uji multikolinearitas (Ghozali, 2016). Multikolinearitas dapat dilihat dari seberapa besarnya VIF (*Variance Inflation Factor*) dan nilai *Tolerance* melalui program SPSS. *Tolerance*

mengukur variabilitas variabel independen terpilih tidak dijelaskan oleh variabel lain. Dengan ini dapat dikatakan bahwa nilai *Tolerance* terendah adalah nilai VIF tertinggi (VIF=1/*Tolerance*). Nilai yang menunjukkan adanya korelasi adalah nilai *Tolerance* ≤ 0,01 = nilai VIF ≥ 10.

3. Uji Heteroskedastisitas

Untuk mengetahui apakah ada terjadi perbedaan atau ketidaksamaan dari model regresi dari satu pengamatan ke pengamatan lain dapat menggunakan uji heteroskedastisitas (Ghozali, 2016). Jika pengamatan tetap, maka disebut sebagai homoskedastisitas, sedangkan berbeda disebut dengan heteroskedastisitas. Dalam penelitian ini dilakukan dengan uji *glejser* yaitu dengan cara meregresikan nilai residual dan variabel independen. Jika nilai signifikannya lebih dari 0,5 maka homoskedastisitas. Sebuah model regresi yang baik jika tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

3.6.4 Analisis Regresi Linear Berganda

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan uji analisis regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh antar variabel terikat. Analisis ini digunakan untuk melihat pengaruh variabel independen lebih dari satu terhadap variabel dependen. Persamaannya adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Rumus 3.1 Persamaan Analisis Linear Berganda

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

$b_1 b_2$ = Koefisien Regresi

X_1 = Sistem Informasi Akuntansi

X_2 = Motivasi Kerja

e = *Error* (Tingkat Kesalahan)

3.6.5 Uji Hipotesis

1. Uji Signifikan Parsial (Uji T)

Pengujian ini menunjukkan seberapa besar pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen (Ghozali, 2016). Dapat dikatakan bahwa kriteria ini adalah melihat seberapa besar nilai signifikannya. Jika variabel independen dinyatakan bersignifikan dengan variabel dependen, maka nilai probabilitasnya < 0,05 yang mana H_O ditolak dan H_a diterima. Sebaliknya jika variabel independen dinyatakan tidak bersignifikan dengan variabel dependen, maka nilai probabilitasnya > 0,05, yang mana H_a ditolak dan H_o diterima.

2. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Pengujian ini dilakukan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen berpengaruh secara bersama dengan variabel dependen yang sedang diteliti (Ghozali, 2016). Kriteria pengujiannya adalah membandingkan nilai signifikan dengan taraf signifikan yaitu 0,05. Jika nilai F hitung < F tabel dan sig > 0,05 maka dinyatakan tidak berpengaruh. Sebaliknya jika nilai F hitung > F tabel dan sig < 0,05 maka dinyatakan berpengaruh.

3. Koefisien Determinasi (R^2)

Pengujian ini untuk mengetahui seberapa besar kemampuan model semua variabel independen untuk menjelaskan variabel dependen yang teikat (Ghozali, 2016). Nilai pengujian ini antara satu dan nol. Nilai koesifien determinasi yang kecil berarti kemampan variabel independen menerangkan variabel dependen menjadi terbatas. Sebaliknya, nilai koefisien determinasi yang mendekati satu berarti variabel independen dapat menerangkan variabel dependen dengan semua informasi yang dibutuhkan. Dalam penelitian analisis ini digunakan untuk melihat seberapa besar sistem informasi akuntansi dan motivasi kerja dapat menerangkan kinerja karyawan dengan melihat besarnya nilai koefisien determinasi.

3.7 Lokasi Dan Jadwal Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT Wook Global Technology yang beralamat di Komplek Penuin Garden Blok I No 5, Kota Batam. Waktu penelitian dilakukan mulai dari September 2019 sampai dengan Februari 2020.

Tabel 3.2 Jadwal Penelitian

No.	Kegiatan	September'19				Oktober'19				November'19				Desember'19				Januari'20				Februari'20			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
A.	**Observasi**																								
	1. Persiapan																								
	2. Pelaksanaan																								
B.	**Skripsi Penelitian**																								
	1. Persiapan																								
	2. Penyusunan Skripsi																								
	3. Perizinan Penelitian																								
C.	**Pelaksanaan Penelitian**																								
	1. Persiapan																								
	2. Pelaksanaan																								
	3. Evaluasi																								
D.	**Laporan Skripsi**																								
	1. Persiapan																								
	2. Penyusunan Laporan																								
	3. Membuat Kesimpulan																								

(Sumber : Data Penelitian 2020)