



## **Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi dan Motivasi terhadap Kinerja Individu pada Perusahaan Jasa Perhotelan di Kota Madiun**

**Erick Pradhika Putra**

erick\_Pradhikaputra@yahoo.com

**Sri Rustiyaningsih**

rustiyaning@gmail.com

**Mujilan**

agusmujilan@gmail.com

Program Studi Akuntansi Universitas Katolik Widya Mandala Madiun

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan secara empiris pengaruh sistem informasi akuntansi dan motivasi terhadap kinerja individu. Sampel dalam penelitian ini adalah 31 staf Akuntansi/Keuangan yang bekerja di Perusahaan jasa perhotelan kota Madiun. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling*. Pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel sistem informasi akuntansi berpengaruh terhadap kinerja individu sedangkan motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja individu.

Kata kunci: Sistem Informasi Akuntansi, Motivasi, Kinerja Individu, Perhotelan

### **PENDAHULUAN**

Hotel merupakan salah satu jenis usaha jasa yang sangat dikenal oleh masyarakat. Usaha perhotelan sekarang ini sudah merupakan suatu perusahaan jasa yang memerlukan sumber dana dan sumber daya manusia dalam jumlah yang besar. Sebagai salah satu industri jasa, usaha perhotelan dalam menyelenggarakan pelayanannya harus didukung oleh sarana dan fasilitas yang memadai, termasuk juga sarana dan prasarana dalam mendukung efektivitas sistem informasi akuntansi hotel. Penerapan teknologi sistem informasi pada hotel, hendaknya mempertimbangkan kemampuan pemakai sistem teknologi informasi, sehingga teknologi sistem informasi dapat dimanfaatkan secara optimal, sesuai dengan tugas dan tanggung jawab pemakai. Perhotelan di kota Madiun dihadapkan pada masalah pembuatan keputusan dan persaingan ketat dengan perhotelan lain maka untuk bertahan dalam persaingan, perusahaan harus bisa menunjukkan kinerja yang baik dan informasi yang tepat waktu, akurat, relevan, yang bermanfaat bagi pengguna sehingga di butuhkan sistem informasi akuntansi dan motivasi untuk meningkatkan kinerja individu.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk membuktikan secara empiris Apakah sistem informasi akuntansi dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja individu. Penelitian yang dilakukan Novalia, dkk. (2014) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, maka pengaruh motivasi dan kinerja berbanding lurus, artinya bahwa semakin tinggi motivasi karyawan dalam bekerja maka kinerja yang dihasilkan juga tinggi. Penelitian ini mereplikasi penelitian Novalia, dkk. (2014) dengan perbedaan yang terletak pada sampel dan lokasi penelitian.

### **TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

#### **Sistem Informasi Akuntansi**

Menurut Diana dan Setiawati (2011) dalam Rizaldi (2015), sistem informasi akuntansi adalah sistem yang bertujuan untuk mengumpulkan dan memproses data serta melaporkan

informasi yang berkaitan dengan transaksi keuangan. Sistem informasi akuntansi adalah kumpulan sumber daya, seperti manusia dan peralatan, yang diatur untuk mengubah data menjadi informasi (Bodnar dan Hopwood, 2000 dalam Astuti, 2008).

Sistem informasi akuntansi merupakan bagian yang sangat penting untuk meningkatkan efisiensi organisasi dan mendukung daya saing dengan menyediakan informasi keuangan dan akuntansi bagi manajemen (Alsarayreh *et al.*, 2011 dalam Ratnaningsih dan Suaryana, 2014).

Menurut Diana dan Setiawati (2011) dalam Rizaldi (2015), tujuan sistem informasi akuntansi adalah 1) Mengamankan harta/kekayaan perusahaan. Harta/kekayaan di sini meliputi kas perusahaan, persediaan barang dagangan; termasuk aset tetap perusahaan, 2) Menghasilkan beragam informasi untuk pengambilan keputusan. Misal, pengelola toko swalayan memerlukan informasi mengenai barang apa yang diminati oleh konsumen, 3) Menghasilkan informasi untuk pihak eksternal, 4) Menghasilkan informasi untuk penilaian kinerja karyawan atau divisi, 5) Menyediakan data masa lalu untuk kepentingan audit (pemeriksaan), 6) Menghasilkan informasi untuk penyusunan dan evaluasi anggaran perusahaan, 7) Menghasilkan informasi yang diperlukan dalam kegiatan perencanaan dan pengendalian. Menurut Suryandi (2011) dalam Indralaksana dan Suaryana (2014), fungsi sistem informasi akuntansi berperan sekali atas pengendalian-pengendalian yang dilakukan perusahaan, salah satu yang menjadi obyek pengendalian perusahaan dengan sistem informasi akuntansi adalah kinerja pegawai perusahaan.

Penelitian yang dilakukan oleh Novalia, dkk. (2014) menyatakan bahwa sistem informasi akuntansi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja individu, maka hubungan antara sistem informasi akuntansi dan kinerja berbanding lurus.

Onalopo dan Odetayo (2012) dalam Novalia, dkk. (2014) mengatakan bahwa sistem informasi akuntansi berpengaruh terhadap efektivitas organisasi. Menurut Romney and Steinbart (2009) dalam Novalia, dkk. (2014) penerapan sistem informasi akuntansi di perusahaan dapat memberi nilai tambah bagi pengguna yang pada akhirnya akan berdampak pada peningkatan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Menurut Romney and Steinbart (2009) dalam Novalia, Hidayat dan Hariswanto (2014) penerapan sistem informasi akuntansi di perusahaan dapat memberi nilai tambah bagi pengguna yang pada akhirnya akan berdampak pada peningkatan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Sistem informasi akuntansi merupakan aplikasi pilihan yang utama pada teknologi telekomunikasi komputer karena memiliki kompetensi yang baik dan berperan sebagai struktur penopang langkah-langkah untuk membuat laporan keuangan (Tripambudi, 2014 dalam Sugiartini dan Dharmadiaka, 2016).

## **Motivasi**

Menurut Sutrisno (2009) dalam Novalia, dkk. (2014) motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku individu seseorang dalam meningkatkan kinerjanya dalam sebuah perusahaan. Pemberian motivasi kepada para karyawan merupakan kewajiban para pemimpin, agar para karyawan dapat lebih meningkatkan volume kinerja dan mutu pekerjaan yang menjadi tanggung jawab.

Menurut Sofyandi dan Garniwa (2007), motivasi adalah suatu dorongan untuk meningkatkan usaha dalam mencapai tujuan-tujuan kepuasan atas kebutuhan seseorang. Sementara secara umum motivasi bisa dikaitkan dengan usaha-usaha untuk mencapai suatu tujuan, yang akan mempersempit fokus tentang tujuan organisasi agar memperoleh gambaran tentang kepentingan utama di dalam perilaku yang berhubungan dengan kinerja.

Menurut Sterr (1985) dalam Lugiarno (2006), salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah tingkat motivasi pekerja. Motivasi adalah daya energi yang mendorong, mengarahkan dan mempertahankan perilaku. Apabila motivasi tinggi dengan didukung oleh kemampuan yang tinggi maka kinerja pegawai juga tinggi, demikian sebaliknya.

Menurut Rahman (2013), bahwa kinerja anggota organisasi secara bersama-sama ditentukan oleh motivasi anggota dan kemampuan mereka. Feldman dan Daniel (1983) dalam Rahman (2013), menyatakan bahwa kinerja bersama-sama ditentukan oleh kemampuan dan motivasi, hal ini penting karena dalam tingkatan tertentu, kurangnya kemampuan tidak dapat dikompensasikan dengan tingginya motivasi. Menurut Gana dan Fatima, (2011) dalam Rahman

(2013) kurangnya motivasi tidak dapat dikompensasikan dengan tingginya kemampuan, keduanya adalah komponen penting dari kinerja yang efektif dalam organisasi.

### **Kinerja Individu**

Menurut Mangkunegara (2002) dalam Astuti (2008), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Goodhue and Thompson (1995) dalam Sugiartini dan Dharmadiaksa (2016), kinerja individu yaitu capaian suatu tugas-tugas dengan bantuan dan dukungan teknologi informasi yang tersedia. Kinerja individual ini mengacu pada pencapaian suatu tugas-tugas dengan bantuan dan dukungan teknologi informasi yang tersedia, sehingga tugas yang dikerjakan dapat diselesaikan dengan cepat (Alannita dan Suaryana, 2014 dalam Sugiartini dan Dharmadiaksa, 2016).

Menurut Robbins (2001) dalam Lugiarno (2006), kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Pengertian kinerja menurut Handoko (1995) dalam Lugiarno (2006), adalah hasil yang dicapai karyawan dalam melaksanakan suatu pekerjaan dalam suatu organisasi. Menurut Byars (1984) dalam Lugiarno (2006), berpendapat kinerja diartikan sebagai hasil dari usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu. Jadi prestasi kerja merupakan hasil motivasi yang menunjukkan jumlah energi (fisik atau mental) yang digunakan oleh individu dalam menjalankan suatu pekerjaan (Robbins, 2001 dalam Lugiarno, 2006).

Kinerja individu adalah pencapaian serangkaian tugas individu dengan dukungan teknologi informasi. Kinerja yang semakin tinggi melibatkan kombinasi dari peningkatan efisiensi, efektivitas, produktivitas, dan peningkatan kualitas (Siregar dan Suryanawa, 2008 dalam Marsongko, 2011).

### **Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Individu**

Sistem informasi akuntansi merupakan bagian yang sangat penting untuk meningkatkan efisiensi organisasi dan mendukung daya saing dengan menyediakan informasi keuangan dan akuntansi bagi manajemen (Novalia, dkk., 2014). Menurut Mulyadi (2001) dalam Novalia, dkk. (2014) untuk mempertahankan eksistensi sistem informasi akuntansi dan untuk mencapai tujuan-tujuan khususnya, setiap organisasi memerlukan penyediaan informasi yang cukup yang dapat memberikan manfaat bagi kinerja individu.

Astuti (2008) berpendapat bahwa kinerja teknologi informasi akan lebih tinggi apabila organisasi mengadakan program pelatihan dan pendidikan bagi pemakai. Menurut Rizaldi (2015), pengetahuan dan kompetensi yang dimiliki SDM sangat diperlukan dalam memaksimalkan pemanfaatan teknologi informasi pada suatu organisasi, teknologi informasi yang dimanfaatkan secara maksimal dapat mempermudah pelaksanaan tugas oleh setiap individu dalam organisasi, hal ini akan mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan dalam organisasi tersebut. Sehingga semakin baik sistem informasi akuntansi yang ada di perusahaan, maka kinerja individu akan meningkat. Dengan demikian sistem informasi akuntansi berhubungan positif dengan kinerja individu.

Hasil penelitian Novalia, dkk., (2014) menunjukkan bahwa sistem informasi akuntansi berpengaruh positif terhadap kinerja individu pada Perusahaan Retail di Pekanbaru. Rizaldi (2015) juga meneliti tentang pengaruh sistem informasi akuntansi berpengaruh positif terhadap kinerja individu. Berdasarkan telaah teori dan hasil-hasil penelitian terdahulu, maka di rumuskan hipotesis sebagai berikut:

**H1: sistem informasi akuntansi berpengaruh positif terhadap kinerja individu**

### **Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Individu**

Menurut Sutrisno (2009) dalam Novalia, dkk. (2014) motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku individu seseorang dalam meningkatkan kinerjanya dalam sebuah perusahaan. Pemberian motivasi kepada para karyawan merupakan

kewajiban para pemimpin, agar para karyawan dapat lebih meningkatkan volume kinerja dan mutu pekerjaan yang menjadi tanggung jawab. Untuk itu harus diperhatikan beberapa faktornya yaitu: (1) memahami perilaku karyawan, (2) harus berbuat dan berperilaku realitis, (3) tingkat setiap orang berbeda, (4) mampu menggunakan keahlian, (pemberian motivasi harus mengacu pada orang), (6) harus dapat memberikan keteladanan. Dengan demikian motivasi berhubungan positif dengan kinerja individu.

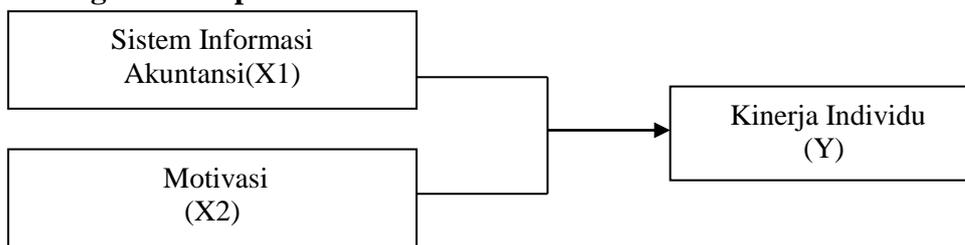
Ikhsan (2010) dalam Novalia, dkk. (2014) menjelaskan bahwa mengarahkan dan memotivasi orang lain adalah pekerjaan para manajer. Lebih lanjut lagi, bahwa sistem pengendalian akuntansi mensyaratkan adanya suatu pemahaman tentang bagaimana individu-individu dapat termotivasi, karena motivasi dapat meningkatkan kinerja mereka. Motivasi juga akan berpengaruh terhadap perilaku setiap orang. Faktor motivasi meliputi: prestasi, pengakuan, tantangan pekerjaan, promosi, dan tanggung jawab, semua ini bertujuan untuk meningkatkan kinerja, kepuasan kerja dan kepuasan motivasi.

Rahman (2013) mengungkapkan bahwa motivasi menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang terbaik. Oleh karena itu, tidak heran jika pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula. Untuk itu motivasi kerja pegawai perlu dibangkitkan agar pegawai dapat menghasilkan kinerja yang baik. Motivasi dapat membuat individu berusaha untuk mewujudkan keinginannya.

Deewar (2010) menemukan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Novalia, dkk. (2014) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja individu. Berdasarkan telaah teori dan hasil-hasil penelitian terdahulu maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

**H2: motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja individu pada hotel di Kota Madiun**

### Kerangka Konseptual atau Model Penelitian



Gambar 1. Model Penelitian

## METODE PENELITIAN

### Desain Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian yang menguji hubungan kausal atau pengaruh antara variabel independen yaitu sistem informasi akuntansi, dan motivasi terhadap variabel dependen yaitu kinerja individual. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Horizon waktu yang digunakan adalah *cross section*, yaitu salah satu bentuk studi satu tahap yang datanya berupa beberapa subjek pada waktu tertentu. Penelitian ini menggunakan data primer yang bersumber langsung dari responden. Unit analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah staf pada perusahaan jasa perhotelan yang ada di kota Madiun.

### Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh staf pada perusahaan jasa perhotelan yang ada di kota Madiun. Sampel pada penelitian ini adalah sebagian staf departemen keuangan pada perusahaan jasa perhotelan yang ada di kota Madiun yang memenuhi kriteria tertentu. Penentuan sampel penelitian ini adalah dengan pendekatan metode non *probability sampling* yaitu *purposive sampling*, dengan kriteria sebagai berikut:

- Perusahaan jasa perhotelan yang ada di kota Madiun yang menggunakan sistem informasi akuntansi berbasis komputer.

- Pemakai teknologi sistem informasi akuntansi berbasis komputer, yaitu staf departemen keuangan dalam perusahaan perhotelan di kota Madiun dan telah bekerja lebih dari 1 tahun.

### **Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel**

Variabel dalam penelitian ini yaitu sistem informasi akuntansi dan motivasi, dengan variabel dependen yaitu kinerja individual pada perusahaan jasa perhotelan di kota Madiun.

#### *Sistem Informasi Akuntansi*

Sistem informasi akuntansi adalah sistem yang terdiri dari dokumen-dokumen, tenaga kerja pelaksana dan alat komunikasi yang ditransformasikan atau diubah menjadi informasi keuangan. Informasi akuntansi dikomunikasikan kepada pengambil beragam keputusan (Bodnar dan Hopwood, 1996 dalam Marsongko, 2011).

Variabel sistem informasi akuntansi diukur dengan menggunakan instrumen yang diadopsi dari Astuti (2008) dalam Novalia, dkk. (2014), Respon dari responden diukur dengan 5 skala Likert, Skala 1 pernyataan sangat tidak setuju, skala 2 untuk pernyataan tidak setuju, skala 3 untuk pernyataan netral, skala 4 untuk pernyataan setuju, skala 5 untuk pernyataan sangat setuju.

#### *Motivasi*

Motivasi merupakan dorongan atau kehendak yang menyebabkan seseorang berbuat sesuatu (Nawawi, 2006 dalam Potu, 2013). Variabel motivasi diukur dengan instrumen yang dikembangkan oleh Deewar (2010) dalam Novalia, dkk. (2014). Respon dari responden diukur dengan 5 skala Likert, Skala 1 pernyataan sangat tidak setuju, skala 2 untuk pernyataan tidak setuju, skala 3 untuk pernyataan netral, skala 4 untuk pernyataan setuju, skala 5 untuk pernyataan sangat setuju.

#### *Kinerja Individu*

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja individu. Kinerja Individu menurut Robbins (2006) dalam Sari, Minarsih, dan Gagah (2016) adalah apa yang telah dihasilkan oleh individu karyawan selain itu kinerja juga dapat diartikan dengan adanya kemauan dan perbuatan dalam situasi tertentu, sehingga kinerja tersebut merupakan hasil keterkaitan antara usaha, kemampuan dan persepsi dan tugas.

Instrumen yang digunakan untuk mengukur kinerja individu dikembangkan oleh Astuti (2008) dalam Novalia, dkk. (2014), Indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitas, kualitas, ketepatan waktu dan tingkat pengetahuan karyawan dalam menggunakan sistem informasi. Skala Likert 1-5 digunakan untuk mengukur respons dari responden. Respons dari responden diukur dengan 5 skala Likert, skala 1 untuk pernyataan sangat tidak setuju, skala 2 untuk pernyataan tidak setuju, skala 3 untuk pernyataan netral, skala 4 untuk pernyataan setuju, skala 5 untuk pernyataan sangat setuju.

### **Teknik Analisis**

Teknik analisis yang digunakan untuk menguji data dalam penelitian ini adalah statistik deskriptif, uji kualitas data berupa uji validitas dan uji reliabilitas, uji asumsi klasik berupa uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas. Uji hipotesis menggunakan analisis linier berganda.

#### *Persamaan uji regresi*

Persamaan uji regresi digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Untuk menguji hipotesis penelitian ini digunakan analisis regresi berganda (*multiple regression*). Dengan persamaan regresinya sebagai berikut:

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

Keterangan:

Y = Kinerja individual

a = Konstanta

b<sub>1</sub> = Koefisien regresi untuk X<sub>1</sub>

- b2 = Koefisien regresi untuk X2  
 X1 = Sistem informasi akuntansi  
 X2 = Motivasi  
 e = Faktor pengganggu

#### Koefisien Determinan ( $R^2$ )

Koefisien determinan ( $R^2$ ) mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Menurut (Ghozali, 2006), nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu, jika nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel-variabel dependen amat terbatas, dan nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

#### Uji t

Uji statistik t menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/ independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2006). Uji t ditentukan dengan tingkat signifikansi 5%. Jika probabilitas  $> 0,05$  maka hipotesis ditolak. Jika probabilitas  $< 0,05$  maka hipotesis diterima (Ghozali, 2006).

#### Uji F

Uji statistik F menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen/terikat (Ghozali, 2006). Uji F ditentukan dengan tingkat signifikansi 5%. Jika probabilitas  $< 0,05$  maka hipotesis diterima.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Data Penelitian

Jumlah kuesioner yang dibagikan sebanyak 50 eksemplar, yang kembali sebanyak 35 eksemplar, dan yang tidak bisa diolah sebanyak 4 eksemplar. Hal ini dikarenakan pengisian kuesioner tidak lengkap oleh responden dan kuesioner yang diolah sebanyak 31 eksemplar.

### Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif pada masing-masing variabel independen dan variabel dependen dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 1. Statistik Deskriptif**

Keterangan	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
SIA	31	40	49	44.68	2.700
Motivasi	31	22	28	24.77	1.454
Kinerja Individu	31	69	84	75.65	3.755

### Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner (Ghozali, 2006). Hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua pernyataan dari variabel sistem informasi akuntansi, motivasi dan kinerja individu memiliki nilai sig. (*2-tailed*)  $< 0,05$  atau dinyatakan valid.

### Uji Reliabilitas

Nunnally (1969) dalam Ghozali (2006), menyatakan bahwa suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha*  $> 0,60$ . Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel 2 berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas Variabel

Variabel	Jumlah item pernyataan	Cronbach's Alpha	Keterangan
Sistem Informasi Akuntansi	6	0,630	Reliabel
Motivasi	4	0,152	Tidak Reliabel
Kinerja Individu	10	0,681	Reliabel

Jika dilihat dari tabel 2 nilai variabel motivasi *cronbach alpha* 0,152 dari hasil tersebut variabel motivasi masih belum reliabel sehingga harus dilakukan penyembuhan dengan cara pengurangan responden dengan jawaban nilai total responden terendah (George Foster, 1986 dalam Pangesti, 2007).

Berdasarkan hasil uji realibilitas sesudah membuang responden dengan jawaban nilai total terendah. Menunjukkan hasil nilai variabel motivasi *cronbach alpha* 0,175 dari hasil tersebut variabel motivasi masih belum reliabel. Menurut Azwar (2012) sebagai pemilihan kriteria pemilihan item maka dilakukan pembuangan *item* nilai terendah pada uji *corrected Item-Total Correlation* seperti disajikan tabel 3:

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas Motivasi Item Total statistik (Sebelum membuang *corrected Item-Total Correlation* terendah)

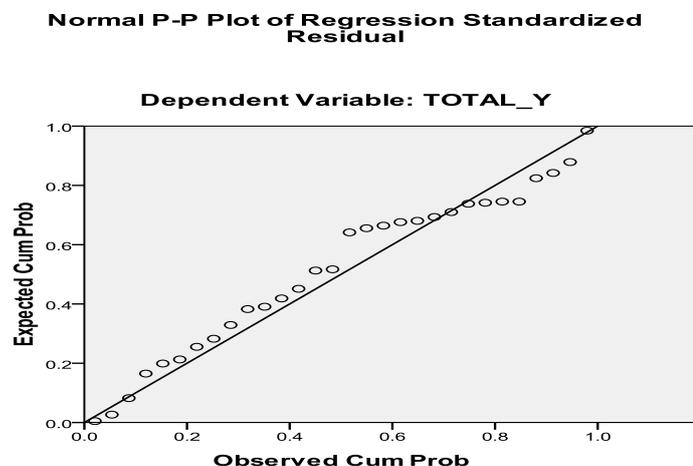
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2_1	12.57	1.357	.031	.213
X2_2	12.30	1.114	.109	.093
X2_4	12.27	1.582	-.072	.334
X2_6	12.27	1.237	.346	-.159 <sup>a</sup>

Hasil *cronbach's alpha* pembuangan *item* nilai terendah pada uji *corrected Item-Total Correlation* variabel motivasi menunjukkan nilai *cronbach alpha* 0,517. Menurut Zakiar (2010) nilai tersebut masih memenuhi syarat reliabilitas dan tidak dimungkinkan membuang variabel, hal ini sesuai dengan pernyataan yang dikutip dari Nunnally (1994) dalam Zakiar (2010) bahwa nilai *cronbach alpha* > 0,50 masih dikatakan mencukupi. Oleh karena itu, diambil keputusan bahwa variabel motivasi (X2) tetap digunakan dalam penelitian.

## Uji Asumsi Klasik

### Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2006). Pada gambar 2 data menyebar pada sumbu diagonal dan menunjukkan bahwa data berdistribusi normal.



Gambar 2. Grafik Normal Probability Plot

### Uji Multikolinieritas

Hasil uji multikolinieritas menunjukkan bahwa semua variabel independen memiliki nilai  $VIF < 10$  dan nilai  $tolerance > 0,1$ . Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antar variabel independen, seperti yang ditunjukkan dalam tabel 4.

**Tabel 4. Hasil Uji Multikolinieritas**

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Sistem Informasi Akuntansi	0,988	1,012
Motivasi	0,988	1,012

### Uji Autokorelasi

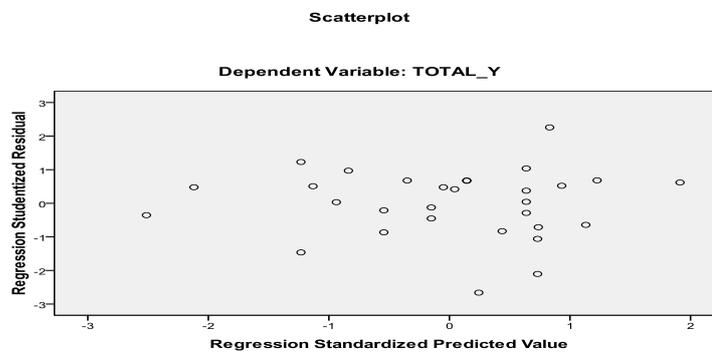
Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode  $t$  dengan kesalahan pengganggu pada periode  $t-1$  (sebelumnya). Autokorelasi muncul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lainnya (Ghozali, 2006). Hasil uji autokorelasi dapat dilihat pada tabel 5 berikut ini:

**Tabel 5. Hasil Uji Autokorelasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0,530	0,281	0,227	3,126	2,048

Berdasarkan Tabel 5 dapat diketahui nilai Durbin-Watson  $2,048 > DU (1,339)$  dan  $2,048 < 4 - DU (2,661)$ . Dengan demikian tidak terjadi Autokorelasi dalam penelitian ini.

### Uji Heteroskedastisitas

**Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Pada gambar 3 data terlihat bahwa titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y secara acak, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil pengujian dari persamaan regresi yang digunakan diperoleh  $R^2$  sebesar 0,227. Hal ini berarti 22,7% kinerja sistem informasi akuntansi dapat dijelaskan oleh variabel keterlibatan pemakai dalam proses pengembangan sistem informasi, kemampuan teknik personal, dukungan pimpinan bagian, program pelatihan dan pendidikan pemakai, dan formalisasi pengembangan sistem. Sisanya  $(100\% - 22,7\%) = 77,3\%$  dijelaskan oleh variabel lain di luar model regresi.

**Tabel 6. Hasil Uji Regresi Berganda**

Variabel	Koefisien	t <sub>hitung</sub>	Sig.
Konstanta	12,724	1,417	0,168
Sistem Informasi Akuntansi	0,742	2,821	0,009
Motivasi	0,554	1,287	0,209

Berdasarkan tabel 6 dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 12,724 + 0,742X_1 + 0,554X_2$$

Konstanta sebesar 12,724 menyatakan bahwa jika variabel sistem informasi akuntansi dan motivasi dianggap konstan, maka tingkat kinerja individu sebesar 12,724.

Koefisien regresi  $X_1$  (Sistem Informasi Akuntansi) diketahui sebesar 0,742 bernilai positif yang berarti bahwa sistem informasi akuntansi mempunyai nilai yang searah dengan kinerja individu. Artinya apabila sistem informasi akuntansi naik sebesar satu satuan, maka akan menyebabkan tingkat kinerja individu naik sebesar 0,742.

Koefisien regresi  $X_2$  (Motivasi) diketahui sebesar 0,554 bernilai positif yang berarti bahwa motivasi mempunyai nilai yang searah dengan kinerja individu. Artinya apabila motivasi naik sebesar satu satuan, maka akan menyebabkan tingkat kinerja individu naik sebesar 0,554.

### Uji t

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara individual. Dari hasil pengujian pada tabel 6 dapat dijelaskan bahwa sistem informasi akuntansi berpengaruh terhadap kinerja individu dan motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja individu.

### Uji F

**Tabel 7. Hasil Uji F**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	102,886	2	51,443	5,266	0,012
Residual	263,781	27	9,770		
Total	366,667	29			

Berdasarkan tabel 7 diperoleh nilai F hitung sebesar 5,266 dan nilai signifikansi sebesar 0,012 ( $p > 0,05$ ). Hal ini berarti bahwa semua variabel bebas (Sistem Informasi Akuntansi dan Motivasi) secara serentak atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja individu.

### Pembahasan

Dari hasil analisis dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan maka diperoleh pembahasan sebagai berikut:

#### **H<sub>1</sub>: sistem informasi akuntansi berpengaruh positif terhadap kinerja individu**

Berdasarkan tabel 6 menunjukkan bahwa  $t_{hitung}$  untuk sistem informasi akuntansi sebesar 2.821 dan nilai signifikansi sebesar 0,009 ( $p < 0,05$ ). Hal ini berarti variabel sistem informasi akuntansi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Individu  $h_1$  diterima.

Hal ini menunjukkan bahwa staf akuntansi/keuangan sudah bisa mengoperasikan sistem informasi akuntansi dengan baik dan sudah mendapat pelatihan kerja (*training*) sehingga staf akuntansi/keuangan pada perusahaan jasa perhotelan di kota Madiun sudah mempunyai pengetahuan dan kompetensidalam memaksimalkan pemanfaatan teknologi informasi pada perusahaan jasa perhotelan di Kota Madiun, sehingga berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja individu.

#### **H<sub>2</sub>: motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja individu**

Berdasarkan tabel 6 menunjukkan bahwa  $t_{hitung}$  variabel motivasi sebesar 1,287 dan nilai signifikansi sebesar 0,209 ( $p > 0,05$ ). Hal ini menunjukkan variabel motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja individu, sehingga  $h_2$  ditolak.

Hal ini menunjukkan pemberian motivasi tidak mampu mempengaruhi pada kinerja karyawan pada perusahaan jasa perhotelan di Kota Madiun yang artinya motivasi yang dimiliki perusahaan jasa perhotelan di Kota Madiun tidak mampu membangkitkan kinerja karyawan.

Hal ini dikarenakan pengukuran motivasi yang digunakan dalam penelitian ini bersifat umum bukan spesifik sistem, sehingga meskipun motivasinya tinggi tidak secara khusus mempengaruhi kinerja sistem. Selain itu terdapat indikasi bahwa dalam halmotivasi insentif, para responden dalam bekerja tidak semata-mata mengharapkan insentif dan kompensasi.

## SIMPULAN, KETERBATASAN DAN SARAN

### Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis tentang analisis faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja individu, maka dapat disimpulkan bahwa: Sistem informasi akuntansi memiliki nilai t hitung 2,821 dan nilai signifikansi sebesar 0,009 ( $p < 0,05$ ). Sehingga dapat disimpulkan bahwa sistem informasi akuntansi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja individu. Motivasi memiliki nilai t hitung 1,287 dan nilai signifikansi sebesar 0,209 ( $p > 0,05$ ). Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja individu.

### Keterbatasan

Peneliti menyadari adanya keterbatasan yang mungkin mempengaruhi hasil penelitian ini, diantaranya: Peneliti mengalami kendala waktu penelitian, sehingga beberapa perusahaan jasa perhotelan yang ada di kota Madiun tidak bersedia mengisi kuesioner. Waktu penyebaran kuesioner yang kurang tepat, dikarenakan kebanyakan staf akuntansi/keuangan sibuk. Sehingga banyak staf akuntansi/keuangan yang dalam masa tugas dan tidak bersedia mengisi kuisoner.

### Saran

Berdasarkan keterbatasan-keterbatasan di atas, maka penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel dan menggunakan responden yang lebih luas ruang lingkupnya, misalnya se-eks karisidenan Madiun. Sebaiknya penyebaran kuesioner dilakukan pada waktu di mana staf akuntansi/keuangan tidak sibuk, misalnya awal bulan karena pada umumnya perusahaan jasa di kota Madiun tutup buku pada tanggal 20 sampai 28 sehingga lebih banyak waktu bagi akuntansi/keuangan dapat mengisi kuisioner.

## DAFTAR PUSTAKA

- Astuti, Maulidah Tri. 2008. "Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Individu". Skripsi Program Srtata-1 Fakultas Ekonomi Universitas Brawijaya Malang. (*tidak dipublikasikan*).
- Azwar, Saifuddin. 2012. *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Deewar, Mahesa. 2010. "Analisis Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Lama Kerja Sebagai Variabel Moderating". Skripsi Program Srtata-1 Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro semarang. (*tidak dipublikasikan*).
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Indralesmana, Kadek Wahyu Indra dan Suaryana, I.G.N. Agung. 2014. "Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Individu Pada Usaha Kecil Dan Menengah Di Nusa Penida". *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana* . No. 8 Vol. 1 Hal: 14-26.
- Marsongko, Arik. 2011. "Pengaruh Efektivitas Penggunaan Dan Kepercayaan Pada teknologi Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Individual". Skripsi Program Srtata-1 Fakultas Ekonomi. Universitas Katolik Widya Mandala (*tidak dipublikasikan*).
- Novalia, Deni, Hidayat, Dina dan Hariswanto. 2014. "Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Individu Pada Perusahaan Retail Di Pekanbaru". *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akutansi I* . No. 1 Vol. 22 hal. 79-92.

- Pangesti, Setyaningrum Tri. 2007. "Pengaruh Komitmen Terhadap Kepuasan Kerja Auditor: Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris pada kantor Akuntan Publik di Jawa Tengah)". Skripsi Program Srtata-1 Fakultas Ekonomi. Universitas Katolik Widya Mandala (*tidak dipublikasikan*).
- Potu, Aurelia. 2013. "Kepemimpinan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo Dan Maluku Utara Di Manado". *Jurnal Emba. No.4 Vol.1*.
- Rahman, Abdul. 2013. "Pengaruh Karakteristik Individu, Motivasi Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Keluarga Berencana Dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Donggala". *e-Jurnal Katalogis. No. 2 Vol. 1, April 2013 hlm 77-86*.
- Ratnaningsih, Kadek Indah dan Suaryana, I Gusti Ngurah Agung. 2014. "Pengaruh Kecanggihan Teknologi Informasi, Partisipasi Manajemen, Dan Pengetahuan Manajer Akuntansi Pada Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi". *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana. No.1 Vol. 6. Hal:1-16*.
- Rizaldi, Fahmi. 2015. "Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan Cv Teguh Karya Utama Surabaya". *Jurnal Ilmu & Riset Akuntansi. No. 10 Vol. 4*.
- Sari, Kartika Endang, Minarsih, Maria M dan Gagah, Edward. 2016 "Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pd.Bkk Dempet Kabupaten Demak)". *Journal Of Management. No.2 Vol.2*.
- Sofyandi, Herman dan Garniwa, Iwa. 2007. *Perilaku Organisasional*. Edisi Pertama. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Sugiantini, Ni Made Dan Dharmadiaksa, Ida Bagus. 2016. "Pengaruh Efektivitas Teknologi Sistem Informasi Akuntansi Pada Kinerja Individu Dengan Budaya Organisasi Sebagai Pemoderasi". *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana. No. 3 Vol. 14. Hal: 1867-1894*.
- Zakiar, Emir. 2010. "Faktor-faktor Pendorong Konsumen Melakukan *Impulse Buying* pada Toko-toko Ritel *Fashion* di Jakarta". *Thesis Universitas Indonesia. Jakarta.(tidak dipublikasikan)*.



Hak Kopi (*copy right*) atas Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi ada pada penerbit dengan demikian isinya tidak diperkenankan untuk dikopi atau di-*email* secara masal atau dipasang diberbagai situs tanpa ijin tertulis dari penerbit. Namun demikian dokumen ini dapat diprint diunduh, atau di-*email* untuk kepentingan atau secara individual.