

## PENGARUH SISTEM INFORMASI AKUNTANSI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

**Ridho Gilang Adiko**

[Rigiagr@gmail.com](mailto:Rigiagr@gmail.com)

**Nurul Saniah**

[Nurulsaniah@ymail.com](mailto:Nurulsaniah@ymail.com)

**Prodi Akuntansi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Potensi Utama**

### ABSTRACT

*This research was conducted to see the effect of accounting information systems and work motivation on employee performance at the hotel transit syariah Medan.. The population in this study amounted to 32 people consisting of all employees of the hotel transit syariah Medan. The data collection technique in this study was conducted using a questionnaire distributed to respondents. The analysis technique used in this research is multiple linear regression analysis techniques.*

*The results of the analysis obtained from this study, it is known that the results of the t test for variable X1 show that the accounting information system has no effect on employee performance, and for X2 it is found that work motivation has an effect on employee performance. For the F test, the results show that the accounting information system variables and work motivation simultaneously affect the performance of the employees of the hotel transit syariah Medan. The amount of the Adjusted R Square coefficient of determination obtained is 81.9%..*

**Keywords :** *accounting information system, work motivation, employee performance*

### ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk melihat pengaruh Sistem informasi akuntansi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada hotel transit syariah Medan. populasi pada penelitian ini berjumlah 32 orang yang terdiri dari semua karyawan hotel transit syariah medan. Teknik pengambilan sampel penelitian ini adalah Sampel jenuh. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan angket yang disebarakan kepada responden. Teknik analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah teknik analisis regresi linier berganda.

Hasil analisis yang diperoleh dari penelitian ini , diketahui hasil uji t untuk variabel X1 bahwasannya sistem informasi akuntansi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan untuk X2 diperoleh hasil bahwasannya motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Untuk uji F diperoleh hasil bahwasannya variabel sistem informasi akuntansi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan hotel transit syariah medan. Besarnya koefisien determinasi Adjusted R Square yang diperoleh sebesar 81,9%.

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

## **PENDAHULUAN**

Perkembangan usaha atau unit bisnis di dunia ini tidak bisa dipisahkan dengan perkembangan teknologi yang menunjang operasional unitt bisnis tersebut. Teknologi yang diciptakan tidka lain agar pekerjaan para karyawan disebuah perusahaan menjadi lebih efejtif dan efisien, sehingga apa yang menjadi tujuan perusahaan akan bisa tercapai. Perkembangan teknologi informasi yang sedemikian pesatnya memacu perusahaan untuk melakukan inovasi baru yang dapat membantu untuk memudahkan mendapatkan informasi. Sehingga mendorong perusahaan melakukan inovasi dalam proses produksi, penjualan, pemasaran, dan distribusi dengan melibatkan peranan teknologi informasi. Perkembangan teknologi dapat meningkatkan kinerja dan memungkinkan berbagai kegiatan dapat dilaksanakan dengan cepat, tepat dan akurat, sehingga akhirnya akan meningkatkan produktivitas.

Adapun fenomena yang terjadi adalah hotel transit syariah merupakan hotel syariah yang telah lama berdiri dikota medan, hanya saja perkembangannya kalah cepat dengan hotel syariah lain yang baru berdiri. Hal ini tejadi karena lemahnya kemampuan para karyawan dalam menerapkan sistem informasi akuntansi dan motivasi kerja karyawan yang rendah untuk memberikan yang terbaik bagi perusahaannya. Hal ini tentu akan memberikan efek buruk bagi karyawan maupun perusahaan. Karena ketidakmampuan menggunakan sistem informasi akuntansi dan kurangnya motivasi kerja alhasil kinerja karyawan akan mengalami masalah dan akan berdampak pada visi misi yang akan dicapai perusahaan. Adapun fenomena yang terjadi karena lemahnya sistem informasi akuntansi dan motivasi kerja dari unit bisnis hotel transit syariah Medan. Struktur organisasi yang sangat sederhana dan pusat pertanggungjawaban semua divisi hanya dipegang dan dipertanggungjawabkan oleh satu orang menyebabkan hasil kerja yang kurang maksimal sehingga tujuan perusahaan tidak bisa dipenuhi.

Beberapa penelitian yang terkait dengan judul peneliti adalah penelitian yang dilakukan oleh penelitian Putu sukma Dewi (2017) dengan judul Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi Hotel Di Kabupaten Buleleng, yang menyatakan bahwa sistem informasi akuntansi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi, budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi. Secara simultan, variabel sistem informasi akuntansi tidak berpengaruh terhadap kinerja organisasi.

Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Ketut Muliharta (2014) dengan judul Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Puri Bagus Lovina Pada Tahun 2014, yang mengatakan bahwa ada pengaruh secara signifikan dari signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Hotel Puri Bagus Lovina.

Berdasarkan latar belakang yang telah dibahas sebelumnya maka yang menjadi rumusan masalah peeneliti dan tujuan penelitian ini adalah untuk: (1)Apakah sistem informasi akuntansi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Hotel Transit Syariah Medan ?, (2)Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Hotel Transit Syariah Medan?, (3)Apakah sistem informasi akuntansi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Hotel Transit Syariah Medan ?.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

Evaluasi kinerja karyawan dilakukan perusahaan dengan tujuan agar para karyawan dapat melakukan perbaikan dan penigkatan hasil kerja yang dikemudian hari diharapkan oleh perusahaan mampu untuk meningkatkan dan mengembangkan perusahaan baik dari

segi operasional maupun finansial, sehingga apa yang ingin dicapai perusahaan dapat tercapai. Kinerja karyawan perlu adanya penilaian dengan maksud untuk memberikan satu peluang yang baik kepada karyawan atas rencana karier mereka dilihat dari kekuatan dan kelemahan, sehingga perusahaan dapat menetapkan pemberian gaji, memberikan promosi, dan dapat melihat perilaku karyawan.

Adapun indikator penilaian kinerja yang didasarkan pada aspek kinerja yang dikemukakan oleh Mitchell (Sedarmayanti, 2009:51) yaitu :

1. Kualitas Kerja (*Quality of Work*),
2. Ketepatan Waktu (*Promptness*),
3. Inisiatif (*Initiative*),
4. Kemampuan (*Capability*),
5. Komunikasi (*Communication*).

Romney dan steinbert (2014:10) mengatakan bahwa sistem informasi akuntansi merupakan suatu sistem yang digunakan untuk mengidentifikasi, menganalisa, menyimpan, merangkum, yang hasil akhirnya diharapkan dapat mneghasilkan informasi ekonomi yang baik dan benar guna pengambilan keputusan bagi pihak – pihak yang berkepentingan.

Diana dan Setiawati (2011) mendefinisikan sistem informasi akuntansi sebagai sistem yang memproses informasi dan hasil akhirnya adalah menghasilkan informasi keuangan yang berguna bagi pengambilan keputusan.

Sedangkan indikator sistem informasi menurut Azhar Susanto (2013:58) adalah sebagai berikut:

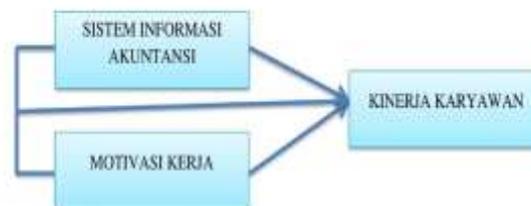
1. Perangkat Keras (*Hardware*)
2. Perangkat Lunak (*Software*)
3. Manusia (*Brainware*)
4. Prosedur (*Procedure*)
5. Basis Data (*Database*)
6. Jaringan Komunikasi (*Communication Network*)

Pengertian motivasi kerja menurut Sedarmayanti (2009:135) adalah sebagai berikut: “Suatu daya pendorong yang menyebabkan orang/pegawai berbuat sesuatu atau yang diperbuat karena takut akan sesuatu.” Motivasi kerja tentu harus dimiliki oleh semua karyawan yang bekerja. Motivasi yang dimiliki seorang karyawan akan mendorongnya untuk bekerja dengan baik dan efektif sehingga tujuan yang diinginkan perusahaan tercapai.

Anwar P. Mangkunegara (2014:100), menyatakan bahwa bahwa ada beberap indikator dari motivasi kerja sebagai berikut:

1. Prinsip Partisipasi Prinsip Komunikasi
2. Prinsip Pengakui Andil
3. Prinsip Pendelegasian Wewenang Pemimpin
4. Prinsip Memberi Perhatian Pemimpin

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan diatas, maka kerangka konseptual pada penelitian ini adalah sebagai berikut



Gambar 1  
Kerangka Konseptual

## METODE PENELITIAN

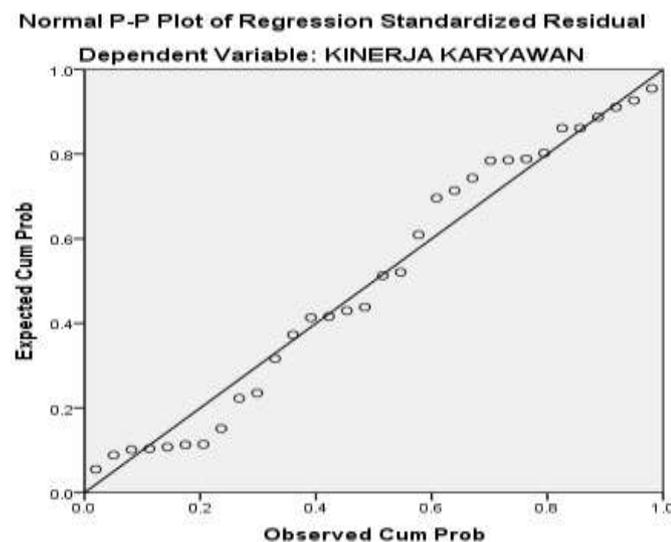
Adapun jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif kausalitatif. Jika dilihat dari jenis datanya, maka penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 32 orang, dan teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan angket yang disebarakan kepada seluruh responden. Teknik analisis yang digunakan adalah uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda (uji normalitas, multikolinieritas, heteroskedastisitas),serta menggunakan uji t untuk mengetahui pengaruh variabel X terhadap variabel Y secara parsial, dan uji F untuk mengetahui pengaruh variabel X terhadap variabel Y secara simultan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji hipotesis akan dilakukan setelah dilakukannya uji asumsi klasik. Apabila uji asumsi klasik telah terpenuhi, alat uji statistik linier berganda dapat dipergunakan.

### a. Uji Normalitas

Ghozali(2009) menyatakan apabila uji normalitas untuk penelitian dengan statistik one-sample kolmogov-smirnov maka akan menghasilkan signifikansi apabila tingkat signifikannya 0,05, dan jika signifikan  $\leq 0,05$  maka data tidak berdistribusi normal. Hasil pengujian normalitas dapat dilihat pada gambar 2 berikut ini :



**Gambar 2**  
**Uji Normalitas**

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS

Terlihat dari gambar 1 bahwa pada grafik normal P-P plot, terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, dan arah penyebarannya mengikuti garis diagonal, maka model regresi ini layak dipakai serta memenuhi asumsi normalitas dan sebaliknya..

Selanjutnya uji normalitas data dapat dilakukan dengan alat uji non parametrik Kolmogov-smirnov. Hasilnya dapat dilihat pada tabel 1 berikut ini :

**Tabel 1**  
**Hasil Uji Kolmogorov\_Smirnov**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

|                                  |                | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|----------------|-------------------------|
| N                                |                | 32                      |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup> | Mean           | 0E-7                    |
|                                  | Std. Deviation | 2.34686697              |
|                                  | Absolute       | .112                    |
| Most Extreme Differences         | Positive       | .112                    |
|                                  | Negative       | -.108                   |
| Kolmogorov-Smirnov Z             |                | .635                    |
| Asymp. Sig. (2-tailed)           |                | .815                    |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS

Berdasarkan hasil uji K-S , dapat dilihat bahwa besarnya nilai K-S adalah 0,635 dan signifikan pada 0,815, maka hal ini menunjukkan bahwa data residual terdistribusi secara normal karena  $> 0,05$ .

#### b. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas dilakukan dengan melihat nilai VIF masing-masing variabel independen, jika nilai *Variance Inflation Factors* (VIF)  $< 10$ , maka dapat disimpulkan bahwa data bebas dari gejala multikolinierita. Hasil pengujian multikolinieritas data dalam penelitian ini menggunakan SPSS, dan hasilnya dapat dilihat pada tabel 2 berikut ini :

**Tabel 2**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**

Coefficients<sup>a</sup>

| Model                      | Collinearity Statistics |       |
|----------------------------|-------------------------|-------|
|                            | Tolerance               | VIF   |
| (Constant)                 |                         |       |
| SISTEM INFORMASI AKUNTANSI | .343                    | 2.915 |
| MOTIVASI KERJA             | .343                    | 2.915 |

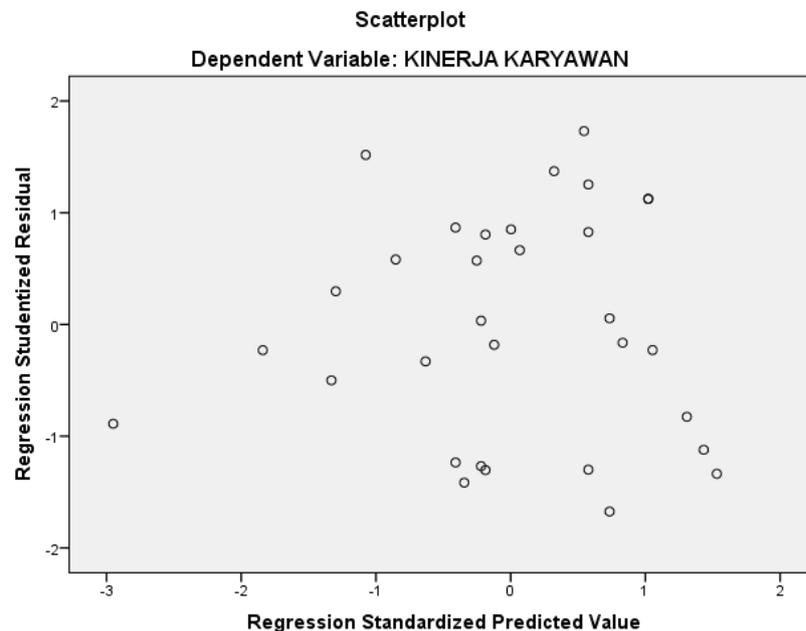
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS

Berdasarkan pada tabel 2 diatas, dapat disimpulkan bahwa masing-masing nilai VIF berada sekitar 1 sampai 10, demikian juga hasil nilai tolerance mendekati 1 atau diatas 0,1. Dengan demikian dapat dinyatakan juga model regresi ini tidak terdapat masalah multikolinieritas.

### c. Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas dengan menggunakan SPSS dapat dilihat pada gambar 3 berikut ini :



**Gambar 3**  
**Hasil uji heteroskedastisitas**

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS

Berdasarkan hasil gambar 2 diatas, dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tersebar diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai.

### d. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh akuntansi pertanggungjawaban dan komitmen organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan hotel transit syariah Medan. Hasil pengolahan data ini dilakukan dengan bantuan komputer program SPSS versi 20 , dan berikut hasilnya:

**Tabel 3**  
**Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model                        | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|------------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|                              | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| (Constant)                   | 2.510                       | 4.859      |                           | .516  | .609 |
| 1 SISTEM INFORMASI AKUNTANSI | .168                        | .350       | .063                      | .480  | .635 |
| MOTIVASI KERJA               | 1.153                       | .175       | .860                      | 6.580 | .000 |

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS

Berdasarkan tabel 3 di atas, diperoleh model persamaan regresi linier berganda yaitu:

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

$$Y = 2,510 + -0,168X_1 + 1,153X_2 + e$$

Dimana:

Y = Kinerja Karyawan

X1 = sistem informasi akuntansi

X2 = motivasi kerja

Dari persamaan regresi linier sederhana di atas, maka dapat diinterpretasikan beberapa hal, antara lain:

1. Nilai ini menyatakan jika variabel independen dianggap 0, maka nilai kinerja karyawan sebesar 2,510
2. Variabel sistem informasi akuntansi memiliki nilai koefisien regresi yaitu 0,168. Nilai koefisien yang positif ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan sistem informasi akuntansi sebesar 1%, maka nilai kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,168. Begitu pula sebaliknya, jika setiap penurunan nilai sistem informasi akuntansi sebesar 1%, maka kinerja karyawan akan mengalami penurunan nilai sebesar 0,168% pula.
3. Variabel motivasi kerja memiliki nilai koefisien regresi yaitu 1,153. Nilai koefisien yang positif ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan motivasi kerja 1%, maka nilai pengendalian intern akan mengalami kenaikan sebesar 1,153 begitu pula sebaliknya.

#### e. Uji t

Uji t digunakan untuk menguji bagaimana pengaruh variabel bebas (independent) terhadap variabel tidak bebas (dependent) secara sendiri-sendiri (parsial). Berdasarkan hasil analisis, dapat diketahui hasil uji t seperti tampak pada tabel 4 berikut:

**Tabel 4**  
**Hasil Uji t**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model                        | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|------------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|                              | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| (Constant)                   | 2.510                       | 4.859      |                           | .516  | .609 |
| 1 SISTEM INFORMASI AKUNTANSI | .168                        | .350       | .063                      | .480  | .635 |
| MOTIVASI KERJA               | 1.153                       | .175       | .860                      | 6.580 | .000 |

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS

Dari tabel diatas, dapat diketahui bahwa hasil uji t hitung untuk variabel sistem informasi akuntansi adalah sebesar 0,480 dan nilai t tabel sebesar 1,69. Hal ini menunjukkan bahwa  $t_{hitung} < t_{tabel}$  ( $0,480 < 1,69$ ). Dan untuk nilai signifikansinya, diperoleh nilai signifikan untuk sistem informasi akuntansi sebesar 0,635, dan hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikan  $0,635 > \alpha = 0,05$ . Dari keterangan tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, dalam arti secara parsial sistem informasi akuntansi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan hotel transit syariah Medan.

Untuk variabel motivasi kerja , dapat diketahui bahwa hasil uji t hitung untuk variabel motivasi kerja adalah sebesar 6,580 dan nilai t tabel sebesar 1,69. Hal ini menunjukkan bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  (  $6,580 > 1,69$  ). Dan untuk nilai signifikansinya, diperoleh nilai signifikan untuk motivasi kerja sebesar 0,000, dan hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikan  $0,000 < \alpha = 0,05$ . Dari keterangan tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, dalam arti secara parsial motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan hotel transit syariah Medan dan signifikan.

#### f. Uji F

Uji F dilakukan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan. Dimana taraf signifikannya  $\alpha = 0,05$ . Jika signifikannya  $< 0,05$ , maka variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen secara simultan dan sebaliknya. Berikut tertera hasil uji F pada tabel 5:

**Tabel 5**  
**Hasil Uji F**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

| Model |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.              |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1     | Regression | 835.134        | 2  | 417.567     | 70.923 | .000 <sup>b</sup> |
|       | Residual   | 170.741        | 29 | 5.888       |        |                   |
|       | Total      | 1005.875       | 31 |             |        |                   |

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, SISTEM INFORMASI AKUNTANSI

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS

Dari tabel 5 diatas dapat diketahui bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu  $70,923 > 3,29$  dan nilai signifikansi  $0,000 < \alpha = 0,05$ . Hal ini berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, maka variabel sistem informasi akuntansi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan hotel transit syariah Medan.

#### g. Uji R (Adjusted R Square)

Nilai koefisien determinasi adalah antara 0-1. Jika  $R^2$  yang diperoleh dari hasil perhitungan menunjukkan semakin besar mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa sumbangan dari variabel independen terhadap variabel dependen semakin besar.

Hasil koefisien determinasi berdasarkan perhitungan SPSS tergambar pada tabel 6 berikut ini :

**Tabel 6**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1     | .911 <sup>a</sup> | .830     | .819              | 2.426                      | 1.915         |

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, SISTEM INFORMASI AKUNTANSI

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS

Berdasarkan tabel 6 diatas, diperoleh nilai R Square sebesar 0,830 dan nilai Adjusted R Square sebesar 0,819, yang menunjukkan bahwa pengaruh akuntansi perntanggungjawaban dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan hotel transit syariah Medan. adalah sebesar 81,9%, dan sisanya 18,1 % dipengaruhi oleh variabel lain diluar dari variabel yang diteliti oleh peneliti.

## PEMBAHASAN

### 1. Pengaruh Sistem informasi akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian tingkat signifikan uji t terhadap  $H_a$  menunjukkan bahwa sistem informasi akuntansi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji t hitung untuk variabel sistem informasi akuntansi adalah sebesar 0,480 dan nilai t tabel sebesar 1,69. Hal ini menunjukkan bahwa  $t_{hitung} < t_{tabel}$  ( $0,480 > 1,69$ ). Dan untuk nilai signifikansinya, diperoleh nilai signifikan untuk sistem informasi akuntansi sebesar 0,635, dan hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikan  $0,635 > \alpha = 0,05$ . Dari keterangan tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, dalam arti secara parsial sistem informasi akuntansi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan hotel transit syariah Medan.

Hal ini sejalan dengan penelitian Putu sukma Dewi (2017) dengan judul Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi Hotel Di Kabupaten Buleleng, yang menyatakan bahwa sistem informasi akuntansi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi, budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi. Secara simultan, variabel sistem informasi akuntansi tidak berpengaruh terhadap kinerja organisasi.

Tetapi hal ini bertentangan dengan hipotesis dan teori yang ada sebelumnya. Hipotesis sebelumnya menyatakan bahwa sistem informasi akuntansi berpengaruh terhadap kinerja karyawan hotel transit syariah Medan. Teori sebelumnya mengatakan bahwa sistem informasi akuntansi dapat digunakan untuk mengidentifikasi, menganalisa, menyimpan, merangkum, dan menyampaikan informasi ekonomi yang relevan bagi pembuat keputusan, baik pihak eksternal maupun internal

Pada penelitian ini, didapatkan hasil bahwa sistem informasi akuntansi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Tentu saja hal ini menunjukkan bahwa hasil penelitian ini tidak sesuai dengan hipotesis yang telah ditetapkan peneliti sebelumnya. Hal ini disebabkan oleh kurangnya pemahaman perusahaan serta para karyawannya tentang sistem informasi akuntansi, fungsinya, dan cara penggunaannya yang tentu dapat mempermudah kinerja karyawan dalam mengolah data menjadi sebuah informasi. Dengan adanya sistem informasi akuntansi yang diterapkan dalam sebuah perusahaan, maka diharapkan mampu meningkatkan efektivitas dan efisiensi kinerja para karyawan. Sehingga informasi yang dihasilkan bisa tepat waktu, akurat, dan dapat digunakan para pemakai informasi dalam mengambil keputusan.

### 2. Pengaruh Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian tingkat signifikan uji t terhadap  $H_a$  menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat diterima karena variabel motivasi kerja memiliki hasil uji t hitung sebesar 6,580 dan nilai t tabel sebesar 1,69. Hal ini menunjukkan bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $6,580 > 1,69$ ). Dan untuk nilai signifikansinya, diperoleh nilai signifikan untuk motivasi kerja sebesar 0,000, dan hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikan  $0,000 < \alpha = 0,05$ . Dari keterangan tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, dalam arti secara parsial motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan hotel transit syariah Medan dan signifikan.

Hal ini sejalan dengan penelitian Ketut Muliharta (2014) dengan judul Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Puri Bagus Lovina Pada Tahun 2014, yang mengatakan bahwa ada pengaruh secara signifikan dari signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Hotel Puri Bagus Lovina. Dengan tingginya motivasi kerja yang dimiliki karyawan, maka dia akan memberikan seluruh kemampuan dan loyalitasnya dalam bekerja, sehingga menghasilkan kinerja yang maksimal dan mampu mencapai tujuan perusahaan. Hal itulah yang dilakukan oleh hotel transit syariah terhadap para karyawannya. Dengan memberikan bonus atau reward, memperhatikan karyawan secara emosional dan bersikap adil terhadap seluruh karyawan, akhirnya menciptakan iklim kerja yang menyenangkan dan memberikan motivasi kerja yang positif dan membangun.

### **3. Pengaruh Sistem informasi akuntansi Dan Motivasi kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan**

Pada uji F telah didapatkan hasil bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu  $70,923 > 3,29$  dan nilai signifikansi  $0,000 < \alpha = 0,05$ . Hal ini berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, maka variabel sistem informasi akuntansi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan hotel transit syariah Medan.

Hal ini sesuai dengan hipotesis yang telah ditetapkan peneliti sebelumnya bahwa sistem informasi akuntansi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan hotel transit syariah Medan. Dari hasil yang diperoleh, maka dapat peneliti analisis bahwa kinerja karyawan yang baik akan terwujud apabila setiap elemen dalam perusahaan saling memberikan sumbangan dalam menciptakan kinerja karyawan yang maksimal. Begitu pula di hotel transit syariah Medan, variabel sistem informasi akuntansi dan motivasi kerja memberikan sumbangan nilai sebesar 81,9% dalam mempengaruhi kinerja karyawan.

Sumbangan nilai sebesar 81,9% dapat dilihat dari koefisien determinasi Adjusted R Square yang diperoleh dari hasil SPSS yaitu 0,819%. Hal ini menggambarkan bahwa variabel sistem informasi akuntansi dan motivasi kerja memiliki sumbangan terhadap naik turunnya kinerja karyawan. Sedangkan sisanya 18,1% dipengaruhi oleh variabel lain diluar dari variabel yang diteliti oleh peneliti.

### **KESIMPULAN**

Dari hasil uji t hitung untuk variabel sistem informasi akuntansi adalah sebesar 0,480 dan nilai t tabel sebesar 1,69. Hal ini menunjukkan bahwa  $t_{hitung} < t_{tabel}$  ( $0,480 < 1,69$ ). Dan untuk nilai signifikansinya, diperoleh nilai signifikan untuk sistem informasi akuntansi sebesar 0,635, dan hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikan  $0,635 > \alpha = 0,05$ . Dari keterangan tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, dalam arti secara parsial sistem informasi akuntansi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan hotel transit syariah Medan.

Untuk variabel motivasi kerja, dapat diketahui bahwa hasil uji t hitung untuk variabel motivasi kerja adalah sebesar 6,580 dan nilai t tabel sebesar 1,69. Hal ini menunjukkan bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $6,580 > 1,69$ ). Dan untuk nilai signifikansinya, diperoleh nilai signifikan untuk motivasi kerja sebesar 0,000, dan hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikan  $0,000 < \alpha = 0,05$ . Dari keterangan tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, dalam arti secara parsial motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan hotel transit syariah Medan dan signifikan.

Dari hasil uji F dapat diketahui bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu  $70,923 > 3,29$  dan nilai signifikansi  $0,000 < \alpha = 0,05$ . Hal ini berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, maka variabel sistem informasi akuntansi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan hotel transit syariah Medan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Dewi, Putu Sukma. 2017. *Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi Hotel Di Kabupaten Buleleng*. Bali:Universitas Pendidikan Ganesha
- Diana dan Setiawati. 2011. *Sistem Informasi Akuntansi*. Andi Offset. Yogyakarta.
- Mangkunegara, A. P. 2014. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama
- Muliarta, Ketut . 2014. *Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Puri Bagus Lovina Pada Tahun 2014*. Bali : Pendidikan Ekonomi Undhiksa
- Romney, M.B., dan Steinbart, P.J. 2014. *Sistem informasi akuntansi Edisi 13 (Kiki Sakinah Nursafira dan Novita Puspasari, Penerjemah)*. Jakarta Selatan: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Maju Mundur
- Sutarman. 2012. *Pengenalan Teknologi Informasi*. Yogyakarta: Andi Offset. Anthony, A., et al. 2001. *Management Accounting (2nd edition)*. New Jersey: Prentic