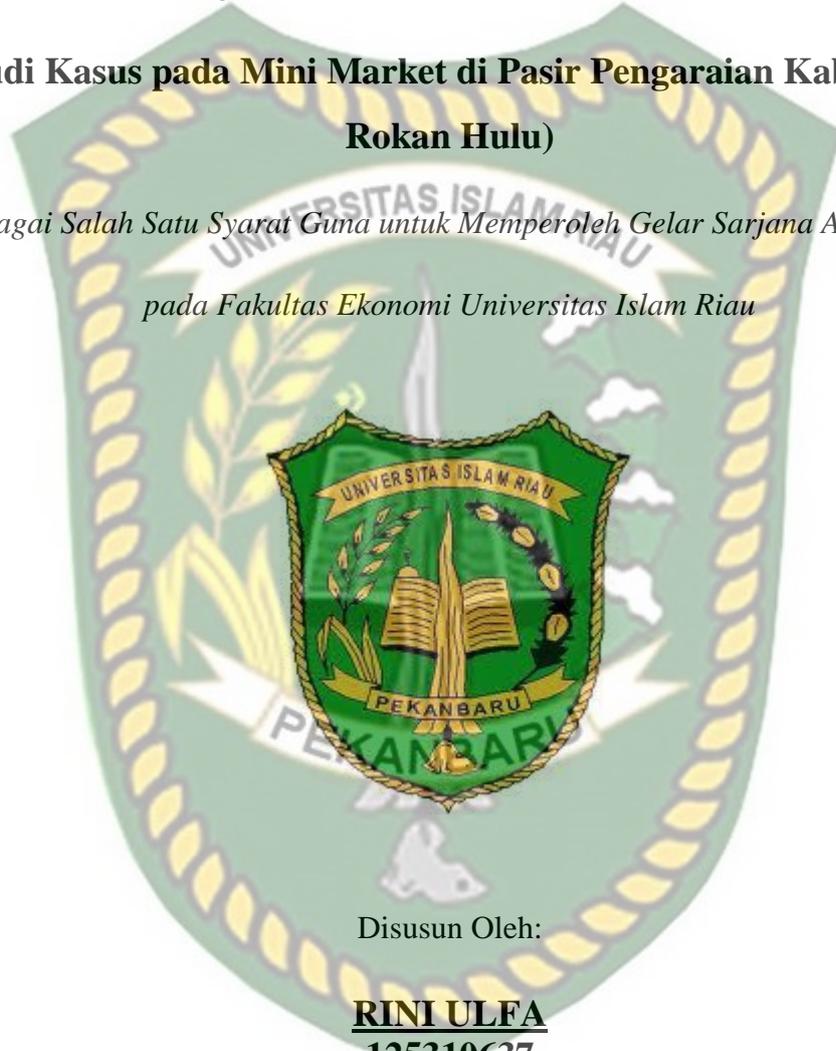


SKRIPSI

**Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi dan Motivasi Terhadap
Kinerja Individu Pada Perusahaan Ritel
(Studi Kasus pada Mini Market di Pasir Pengaraian Kabupaten
Rokan Hulu)**

*Sebagai Salah Satu Syarat Guna untuk Memperoleh Gelar Sarjana Akuntansi
pada Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau*



Disusun Oleh:

RINI ULFA
125310637

AKUNTANSI S1

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

2017

PENGARUH SISTEM INFORMASI AKUNTANSI DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA INDIVIDU PADA PERUSAHAAN RITEL
(STUDI KASUS PADA MINI MARKET DI PASIR PANGARAIAN
KABUPATEN ROKAN HULU)

Oleh : Rini Ulfa

NPM: 125310637

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh dari sistem informasi akuntansi dan motivasi terhadap kinerja individu pada perusahaan ritel di Pasir Pangaraian. Populasi penelitian ini dilakukan pada karyawan yang terlibat langsung dalam penggunaan sistem informasi akuntansi pada mini market yang ada di Pasir Pangaraian yang berjumlah 11 Mini Market. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, dengan menggunakan kuesioner sebagai instrument penelitian. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik *Total Sampling* terdapat 33 sampel yang di uji berdasarkan kriteria tertentu. Pengumpulan data dilakukan dengan membagikan 33 kuesioner pada 11 Mini Market. Penelitian ini menggunakan model analisis regresi linier berganda dengan software SPSS 17.0.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan, sistem informasi akuntansi, dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja individu. Secara parsial, sistem informasi akuntansi, dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja individu pada perusahaan ritel di Pasir Pangaraian.

Kata Kunci : Sistem Informasi Akuntansi dan Motivasi Kinerja Individu

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarokatuh...

Puji syukur kehadiran Allah SWT diiringi shalawat dan salam kepada Nabi Muhammad SAW, penulis menyadari berkat rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “ **Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi dan Motivasi Terhadap Kinerja Individu Pada Perusahaan Ritel di Pasir Pangaraian (Studi Kasus pada Mini Market)**”, dapat disusun dengan baik.

Skripsi ini ditulis untuk memenuhi syarat meraih gelar sarjana pada Strata 1 (S1) Program studi Akuntansi Universitas Islam Riau. Penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, dukungan dan bimbingan serta arahan dari berbagai pihak. Oleh karena itu penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak **Drs, Abrar, M..Si, Ak. CA.** Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.
2. Ibu **Dra, Eni Wahyuningsih, M.Si, Ak.CA.** Selaku Ketua Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.
3. Bapak **Dr.H.Zulhelmy,SE.M.Si.Ak.CA** selaku Pembimbing Pertama, Penulis mengucapkan terima kasih atas waktu yang diluangkan untuk membantu penulis menyelesaikan skripsi ini.
4. Bapak **Azwirman,SE.M.Acc** Selaku Pembimbing kedua, penulis mengucapkan terima kasih atas waktu yang diluangkan untuk membantu penulis menyelesaikan skripsi ini.
5. Bapak **Siska,SE.M.Si.Ak.CA** selaku Pembimbing Akademis yang telah mengarahkan dan memberikan penulis masukan selama perkuliahan.
6. Bapak / Ibu dosen- dosen semuanya selaku staf pengajar di Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau, yang telah memberikan ilmunya kepada penulis selama perkuliahan penulis di Fakultas Ekonomi.
7. **Ayah** yang siang malam bekerja banting tulang untuk membiaya semua kebutuhan perkuliahan penulis, terima kasih yang tak terhingga untuk mu Ayah.

8. **Ibu**, terima kasih tak terhingga yang selalu dan tidak pernah putus untuk mendoakan penulis agar selalu sukses dan jangan pernah menyerah.
9. My brother yang selalu memberikan semangat dari kejauhan, terima kasih abang ku tercinta.
10. Sahabat tercinta **Lili Novia Sari,SE** , **Radha Sari,SE** , **Nita Purnamasri,SE** , **Kurniati Putri Ramandhani,SE** dan teman-teman angkatan 12 yang telah memberikan suport disaat penulis kesusahan dan makasih atas kebersamaannya.
11. Kakak tersayang **Hardiana Astuti,S.Pd**, yang terus memberikan semangat kepada penulis, terima kasih kakak ku sayang.
12. Seluruh anggota Perusahaan Ritel Terutama Mini Market di Pasir Pangaraian, terima kasih atas partisipasinya.

Semoga kebaikan dan keikhlasan yang telah mereka semua berikan untuk penulis akan mendapatkan balasan setimpal dari Allah SWT dalam bentuk yang jauh lebih baik dari yang mereka kepada penulis, Amin. Mudah-mudahan skripsi ini bermanfaat bagi penulis dan pembaca sekalian.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.....a

Pekanbaru,2017

Penulis

Rini Ulfa

NPM. 125310637

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR.....	viii
DAFTAR LAMPIRAN	ix
BAB I : PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Perumusan Masalah.....	6
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	6
D. Sistematika Penulisan.....	8
BAB II : TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS	
A. Telaah Pustaka	9
1. Sistem Informasi	9
2. Sistem informasi akuntansi.....	12
3. Motivasi.....	18
4. Kinerja Individu.....	20
5. Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Individu.....	23
6. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Individu	24
7. Penelitian Terdahulu.....	24
8. Model Penelitian.....	26

B. Hipotesis	26
BAB III : METODE PENELITIAN	
A. Objek Penelitian	27
B. Operasional dan Pengukuran Variabel	27
C. Populasi dan Sampel	30
D. Jenis dan Sumber Data	31
E. Teknik Pengumpulan Data	32
F. Teknik Analisa Data	33
BAB IV : GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN	
A. Gambaran Umum Perusahaan Ritel	38
B. Kegiatan Perusahaan Ritel.....	39
C. Demografi Responden.....	40
BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Statistik Deskriptif	42
B. Dskripsi Responden.....	42
C. Hasil Uji Kualitas Data.....	43
1. Uji Validitas.....	43
2. Uji Reliabilitas	44
D. Uji Asumsi Klasik	45
1. Uji Multikolinearitas	45
2. Uji Normalitas	46
3. Uji Heterokodastisitas.....	48
E. Analisis Data.....	49

F. Koefisien Determinasi (R^2).....	50
F. Pengujian Hipotesis	51
1. Uji Simultan (Uji-f).....	51
2. Uji Parsial (Uji-t).....	51
H. Pembahasan Hasil Penelitian	52
1. Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Individu	53
2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Individu.....	54
3. Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi dan Motivasi Terhadap Kinerja Individu	55
BAB VI : PENUTUP	
A. Kesimpulan	57
B. Saran	57
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN-LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
Tabel II.1 Penelitian Terdahulu.....	25
Tabel III.1 Operasional dan Pengukuran Variabel.....	29
Tabel III.2 Daftar Perusahaan Ritel di Pasir Pangaraian.....	32
Tabel IV.1 Demografi Responden	41
Tabel V.1 Descriptive Statistic	42
Tabel V.2 Jumlah Responden dan Tingkat Pengembalian.....	43
Tabel V.3 Uji Validitas Data.....	44
Tabel V.4 Uji Reabilitas Data	44
Tabel V.5 Uji Multikolinearitas	45
Tabel V.6 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda.....	49
Tabel V.7 Model Summary.....	50
Tabel V.8 Anova.....	51
Tabel V.9 Coefficients	51

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
Gambar II.1 Model Penelitian	26
Gambar V.1 Histogram	46
Gambar V.2 Hasil Uji Normalitas.....	47
Gambar V.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	48



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kita hidup didalam masyarakat yang rumit. Masyarakat berisi banyak perusahaan yang mengadakan kegiatan yang berbeda-beda untuk tujuan profit maupun non profit. Sistem akuntansi dirancang untuk merekam / mencatat, meringkas dan melaporkan hasil peristiwa ekonomi untuk suatu jangkauan diluar perusahaan. Operasi yang normal terdiri dari serangkaian peristiwa ekonomi yang menjabarkan bagaimana semua kegiatan akuntansi yang benar-benar beroperasi. Sistem akuntansi menjurnal peristiwa ekonomi dalam bentuk transaksi akuntansi, meringkas transaksi tersebut dan melaporkan dalam suatu cara yang bermanfaat.

Menurut Arfan Ikhsan (2010;23) dalam organisasi, semua anggotanya mempunyai peran yang harus dimainkan dalam mencapai tujuan organisasi. Peran tersebut tergantung pada seberapa besar porsi tanggung jawab dan rasa tanggung jawab anggota tersebut dalam pencapaian tujuan. Rasa tanggung jawab tersebut pada sebagian organisasi dihargai dalam bentuk penghargaan tertentu. Peran anggota organisasi juga sangat berpengaruh pada pencapaian tersebut. Jika suatu anggaran telah ditetapkan untuk dilaksanakan oleh suatu unit atau unit-unit kerja didalam suatu organisasi, atau oleh organisasi tersebut secara keseluruhan, maka anggaran itu akan berinteraksi dengan para individu dalam organisasi tersebut, dimana masing-masing individu itu mempunyai tujuan masing-masing dan sekaligus bertanggung jawab untuk pencapaian tujuan organisasi. Untuk itu,

keselarasan tujuan (*goal congruence*) antara individu dan organisasi diperlukan untuk mewujudkan terjadinya sinergi antara individu dan organisasi.

Menurut Hadari Nawawi (2006:9-10) dalam melaksanakan pekerjaan yang menjadi tugas pokok masing-masing kinerja, setiap individu ditampilkan dalam prestasi kerja (*achievement*). Disamping prestasi yang ditunjukkan sebagai kinerja atau kemampuan kerja pada masa sekarang, pada setiap individu harus juga dilakukan penilaian kerja, penilaian kinerja memiliki sejumlah tujuan dalam organisasi diantaranya : (1) untuk mengambil keputusan personalia secara umum, (2) memberikan penjelasan tentang pelatihan dan pengembangan yang dibutuhkan, (3) untuk program seleksi dan pengembangan, (4) untuk memenuhi tujuan umpan balik yang ada terhadap para pekerja.

Sistem informasi akuntansi menurut Bodnar & Hopwood (2006:3) adalah: Merupakan kumpulan sumber daya, seperti manusia dan peralatan yang dirancang untuk mengubah data keuangan dan data lainnya ke dalam informasi. Setiap organisasi memerlukan sistem informasi untuk mempermudah setiap kegiatan yang dijalankan begitu juga dengan halnya pemberian motivasi yang diberikan bagus maka akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja individu. Sistem informasi dan motivasi menjadi hal yang penting dalam meningkatkan kinerja individu. Hal ini penting karena selain mempermudah para karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dan penyusunan laporan dengan adanya sistem informasi akuntansi juga penting untuk pencapaian harapan organisasi dalam mencapai tujuan target operasi.

Menurut Hadari Nawawi (2006:63) kinerja dikatakan tinggi apabila suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan, dan kinerja menjadi rendah jika diselesaikan melampaui batas waktu yang disediakan atau sama sekali tidak diselesaikan. Setiap individu/organisasi memerlukan sistem informasi untuk memenuhi kebutuhan akan informasi dalam pengambilan keputusan bisnis.

Begitu juga dengan halnya pemberian motivasi. Arep dan Tanjung (2003:251) menyatakan motivasi merupakan kegiatan mengakibatkan, menyalurkan dan memelihara perilaku manusia, namun juga merupakan subyek yang membingungkan karena motif tidak nampak dilihat, atau diukur secara langsung namun harus disimpulkan dari perilaku orang yang tampak. Motivasi sangat mempengaruhi kinerja seseorang, orang yang sukses adalah mereka yang memiliki motivasi. Banyak faktor yang mempengaruhi motivasi kinerja karyawan di sebuah perusahaan, seperti: faktor kebijakan perusahaan, faktor imbalan atau reward, faktor kultur perusahaan, dan faktor kondisi mental karyawan itu sendiri.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa motivasi kerja adalah faktor yang sangat penting dalam peningkatan kinerja dan dapat mendukung efektivitas kerja. Karyawan bagi sebuah perusahaan merupakan suatu komponen yang sangat penting dalam aktifitas suatu perusahaan. Untuk itu sangat diperlukan kinerja karyawan yang optimal guna mendukung pencapaian tujuan suatu perusahaan.

Menurut Shopiah dan Syihabudhin (2008:3) setiap kegiatan bisnis, baik itu bisnis yang menjual barang maupun menjual jasa pada dasarnya adalah sama-sama memberikan pelayanan kepada konsumen. Secara umum, pelayan tersebut

meliputi seberapa kecepatan kita dalam melayani kenyamanan yang diberikan, kemudahan lokasi, harga yang wajar dan bersaing, sampai kepada pengetahuan permuniagaan akan produk (barang).

Menurut Christina Whidya Utami (2006:4) bisnis ritel atau eceran menjual berbagai produk, jasa atau keduanya, kepada konsumen untuk keperluan konsumsi pribadi maupun bersama. Para ritel berupaya untuk memuaskan kebutuhan konsumen dengan mencari kesesuaian antara barang-barang yang dimilikinya dengan harga, tempat, dan waktu yang diinginkan pelanggan. Perusahaan ritel bukanlah sektor bisnis yang mudah, karena mempunyai pesaing yang ketat jika dilihat dari pengembangan sektor ritel yang sangat banyak di Indonesia termasuk di Pasir Pengaraian ini. Karena permasalahan yang sering di hadapi pebisnis ritel ini diantaranya mengenai pemasaran produk, teknologi, kualitas sumber daya manusia dan permodalan, sehingga dapat menghambat proses dalam perusahaan. Salah satu permasalahan yang terjadi dalam bisnis ritel ini diantaranya mengenai karyawan dan pengguna sistem yang belum memadai sehingga agak menghambat proses pekerjaan dalam perusahaan. Fenomena yang terjadi adalah banyak penanganan berbagai masalah dituding karena kinerja yang buruk dan dalam pemakaian teknologi yang belum memadai pada saat mereka harus membuat sistem akuntansi yang layak. Kondisi ini menunjukkan belum adanya kesadaran bahwa sistem informasi akuntansi sebenarnya satu aspek penting yang harus ditempatkan di dalam setiap perusahaan baik di perusahaan kecil maupun perusahaan besar.

Perusahaan menganggap sistem informasi akuntansi akan menambah rumit pekerjaan, karena sistem akuntansi harus diinput terlebih dahulu sesuai dengan data dan kebutuhan perusahaan. Disamping itu minimnya keterampilan yang dimiliki dalam menjalankan sistem juga merupakan kendala yang dihadapi dalam bisnis ritel, masih ada yang membuat pembukuan dengan menggunakan sistem manual. Manajemen perusahaan tidak begitu mengerti bagaimana menerapkan dan menjalankan sistem tersebut. Harus diketahui, kinerja organisasi atau seseorang berhubungan dengan tahap kesempurnaan kinerja pekerjaan yang dikuasai.

Penelitian yang dilakukan oleh Lili Novia Sari (2016) tentang pengaruh sistem informasi akuntansi dan motivasi terhadap kinerja individu pada perusahaan ritel di Kerinci menunjukkan bahwa sistem informasi akuntansi dan motivasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja individu.

Penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Wira Jumadi (2016) tentang pengaruh sistem informasi akuntansi dan motivasi terhadap kinerja individu pada perusahaan ritel di kecamatan Kuok menunjukkan bahwa sistem informasi akuntansi dan motivasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja individu.

Penelitian yang dilakukan oleh Deni Novalia (2012) yang meneliti tentang pengaruh sistem informasi akuntansi dan motivasi terhadap kinerja individu dengan sampel perusahaan ritel di Pekanbaru, menyatakan bahwa sistem informasi akuntansi dan motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap kinerja individu.

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian Deni Novalia (2012). Perbedaan penelitian ini adalah objek penelitian yaitu mini market yang berada di Kabupaten Rokan Hulu terkhususnya di pasir pangaraian. Di pilihnya daerah pasir pangaraian karena bisnis mini market di wilayah tersebut mengalami kemajuan yang cukup pesat dan di dukung dengan pengaruh pada gaya hidup masyarakat yang banyak mengarah ke gaya hidup modern. Kemudian objek ini belum pernah diteliti sebelumnya. Oleh karena itu, penulis melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH SISTEM INFORMASI AKUNTANSI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA INDIVIDU PADA PERUSAHAAN RITEL DI PASIR PENGARAIAN KABUPATEN ROKAN HULU”**.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, rumusan masalah penelitian ini adalah: Bagaimana sistem informasi akuntansi dan motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja individu pada perusahaan ritel di Pasir Pengaraian Kabupaten Rokan Hulu.

C. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

1. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh sistem informasi akuntansi terhadap kinerja individu pada perusahaan ritel di Pasir Pengaraian Kabupaten Rokan Hulu.
2. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja individu pada perusahaan ritel di Pasir Pengaraian Kabupaten Rokan Hulu.

3. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh dari sistem informasi akuntansi dan motivasi terhadap kinerja individu pada perusahaan ritel di Pasir Pengaraian Kabupaten Rokan Hulu

2. Manfaat Penelitian

a. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi perusahaan ritel di Pasir Pengaraian Kabupaten Rokan Hulu untuk mengevaluasi sistem informasi akuntansi dan motivasi pada perusahaan ritel di Pasir Pengaraian Kabupaten Rokan Hulu sehingga dapat meningkatkan kemampuan individu dalam penggunaan sistem informasi akuntansi serta pemberian motivasi terhadap para karyawan dalam aktifitas sehari-hari.

b. Bagi Masyarakat

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan informasi dan referensi bagi masyarakat, sehingga dapat digunakan sebagai acuan dalam menjalankan kegiatan perusahaan terhadap kinerja individu. Dan penelitian ini juga diharapkan data dipakai sebagai bahan acuan bagi rekan mahasiswa lainnya untuk melakukan penelitian berikutnya.

c. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan sehubungan dengan pengaruh sistem informasi akuntansi dan motivasi terhadap kinerja individu. Serta diharapkan dapat mendorong pihak-pihak lain untuk melakukan penelitian yang lebih baik lagi mengenai

pengaruh sistem informasi akuntansi dan motivasi terhadap kinerja individu dimasa yang akan datang.

D. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan yang digunakan pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

- BAB I : Merupakan bab pendahuluan yang menjelaskan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.
- BAB II : Merupakan bab tinjauan pustaka, yang menjelaskan landasan teori dan hipotesis.
- BAB III : Merupakan bab metode penelitian yang menjelaskan tentang penentuan populasi dan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, variabel penelitian dan definisi.
- BAB IV : Gambaran umum perusahaan ritel di Kecamatan Kabun
- BAB V : Merupakan bab hasil penelitian dan pembahasan. Pada bab ini dikemukakan hasil penelitian yang telah dilakukan yang terdiri dari deskriptif objek penelitian, analisis data dan pembahasan.
- BAB VI : Merupakan bab penutup dan merupakan bab terakhir, pada bab ini akan dikemukakan kesimpulan yang didapat dari hasil penelitian yang dilakukan beserta saran-saran yang berkaitan.

BAB II

Telaah Pustaka dan Hipotesis

A. Telaah Pustaka

a. Sistem Informasi

Menurut Marshall B. Romney dan Paul Jonh Steinbart (2015:3) sistem adalah serangkaian dua atau lebih komponen yang saling terkait dan berinteraksi untuk mencapai tujuan. Menurut Sutarman (2009:5) sistem adalah kumpulan elemen yang saling berhubungan dan saling berinteraksi dalam satu kesatuan untuk menjalankan suatu proses pencapaian suatu tujuan utama.

Menurut Jimmy L. Goal (2008:9) sistem adalah hubungan satu unit dengan unit-unit yang lainnya yang saling berhubungan satu sama lainnya dan yang tidak dapat dipisahkan serta menuju satu kesatuan dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Apabila satu unit terganggu, unit yang lainnya pun akan terganggu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan tersebut.

Menurut Agus Mulyanto (2009:2) sistem mempunyai karakteristik sebagai berikut:

1. Mempunyai Komponen Sistem (*Components System*)

Suatu sistem tidak berada dalam lingkungan yang kosong, tetapi sebuah sistem berada dan berfungsi didalam lingkungan yang berisi sistem lainnya. Suatu sistem terdiri dari sejumlah komponen yang saling berinteraksi, bekerja sama membentuk satu kesatuan. Apabila suatu sistem merupakan salah satu dari komponen sistem lain yang lebih besar, maka akan disebut dengan subsistem, sedangkan sistem yang lebih besar tersebut adalah lingkungannya.

2. Mempunyai Batas Sistem (*Boundary*)

Batas sistem merupakan pembatas atau pemisah antara suatu sistem dengan sistem yang lainnya atau dengan lingkungan luarnya.

3. Mempunyai lingkungan (*Environment*)

Lingkungan luar adalah apapun diluar batas dari sistem yang dapat mempengaruhi operasi sistem, baik pengaruh yang menguntungkan atau pun yang merugikan. Pengaruh yang menguntungkan itu tentunya harus dijaga sehingga akan mendukung kelangsungan operasi sebuah sistem. Sedangkan lingkungan yang merugikan harus ditahan dan kendalikan agar tidak mengganggu kelangsungan sebuah sistem.

4. Mempunyai Penghubung (*Interface*) Antara Komponen

Penghubung (*Interface*) merupakan media penghubung antara satu subsistem dengan subsistem yang lainnya. Penghubung inilah yang akan menjadi media yang digunakan data masukan (*Input*) hingga keluaran (*Output*). Dengan adanya penghubung, satu subsistem dapat berinteraksi dan berintegrasi dengan subsistem yang lain membentuk satu kesatuan.

5. Mempunyai Masukan (*Input*)

Masukan atau input merupakan energy yang dimasukkan kedalam sistem. Masukan dapat berupa masukan perawatan (*Maintenance Input*), yaitu bahan yang dimasukkan agar sistem tersebut dapat beroperasi dan masukan sinyal (*Signal Input*), yaitu masukan yang diproses untuk mendapatkan keluaran.

6. Mempunyai Pengolahan (*Processing*)

Pengolahan (*process*) merupakan bagian yang melakukan perubahan dari masukan untuk menjadi keluaran yang diinginkan.

7. Mempunyai Sasaran (*Objective*) dan Tujuan

Suatu sistem pasti memiliki sasaran (*Objective*) atau tujuan. Apabila sistem tidak mempunyai sasaran, maka operasi sistem tidak akan ada gunanya. Tujuan inilah yang mengarahkan suatu sistem. Tanpa adanya tujuan, sistem menjadi tidak terarah dan kendali.

8. Mempunyai Keluaran (*output*)

Keluaran (*output*) merupakan hasil dari pemrosesan. Keluaran dapat berupa informasi sebagai masukan pada sistem lain atau hanya sebagai sisa pembuangan.

9. Mempunyai Umpan Balik (*Feed Back*)

Umpan balik diperlukan oleh bagian kendali (*Control*) sistem untuk mengecek terjadinya penyimpangan proses dalam sistem dan mengembalikannya kedalam kondisi normal.

Menurut Marshall B.Romney dan Paul Jonh Steinbart (2015:4) informasi adalah data yang telah dikelola dan diposes untuk memberikan arti dan memperbaiki proses pengambilan keputusan. sebagaimana perannya, pengguna membuat keputusan yang baik sebagai kuantitas dan kualitas dari peningkatan informasi.

Menurut Agus Mulyanto (2009:12) Informasi adalah data yang diolah menjadi bentuk lebih berguna dan lebih berarti bagi yang menerimanya,

sedangkan data merupakan sumber informasi yang menggambarkan suatu kejadian yang nyata.

Menurut Jimmy L.Goal (2008:8) Informasi adalah data yang diproses atau diolah kedalam bentuk yang berarti untuk penerimanya dan merupakan nilai yang sesungguhnya atau dipahami dalam tindakan atau keputusan yang sekarang atau nantinya. Menurut Jogiyanto (2007:68) informasi adalah data yang diolah menjadi bentuk yang berguna bagi para pemakainnya.

Menurut Agus Mulyanto (2009:29) mendefenisikan sistem informasi sebagai suatu komponen yang terdiri dari manusia, teknologi informasi, dan prosedur kerja yang memproses, menyimpan, menganalisis dan menyebarkan informasi untuk mencapai tujuan. Menurut Alter dan Kadir (2009:7) bahwa sistem informasi adalah kombinasi antara proses kerja, informasi, orang dan teknologi informasi yang diorganisasikan untuk mencapai tujuan dalam sebuah organisasi.

Menurut Agus Mulyanto (2009:31) sistem informasi terdiri dari lima sumber daya yang dikenal sebagai sistem informasi, kelima sumber daya tersebut adalah manusia, *hardware*, *software*, data dan jaringan. Kelima komponen tersebut memainkan peran yang sangat penting dalam suatu sistem informasi. Namun dalam kenyataannya, tidak semua sistem informasi mencakup kelima komponen tersebut.

b. Sistem Informasi Akuntansi

Menurut Marshall B.Romney dan Paul Jonh Steinbart (2015:10) sistem informasi akuntansi adalah kecerdasan alat penyedia informasi dari bahasa tersebut.

Menurut James A. Hall (2001:10) sistem informasi akuntansi adalah sistem yang terdiri dari tiga subsistem, yaitu *transaction processing system*, *general ledger/financial reporting system*, *management reporting system*.

Sistem informasi akuntansi menurut Azhar Susanto (2008:72) sistem informasi akuntansi dapat didefinisikan sebagai kumpulan (integrasi) dari sub sistem/ komponen baik fisik maupun non fisik yang saling berhubungan dan bekerja sama satu sama lain secara harmonis untuk mengolah data transaksi yang berkaitan dengan masalah keuangan menjadi informasi keuangan.

Suatu organisasi merupakan sekumpulan unit pengambil keputusan untuk mengejar suatu keputusan. Sebagai suatu sistem, setiap organisasi menerima input dan mengubahnya menjadi output dalam bentuk produk dan jasa. Penerapan sistem informasi akuntansi yang efektif dan informasi yang akurat dapat membantu manajemen dalam pembuatan keputusan. Sistem informasi akuntansi melakukan hal tersebut entah dengan sistem manual atau melalui sistem terkomputerisasi.

Unsur-unsur sistem informasi akuntansi memproses transaksi keuangan dan non keuangan yang secara langsung mempengaruhi transaksi keuangan. Menurut Mulyadi (2008:1-3) Sistem informasi akuntansi terdiri lima unsur utama yaitu :

1. Formulir

Merupakan dokumen yang digunakan untuk mencatat terjadinya transaksi dan biasanya disebut dengan dokumen, untuk mendokumentasikan peristiwa.

2. Jurnal

Merupakan catatan akuntansi pertama yang digunakan untuk mencatat, mengklasifikasikan, dan meringkas data keuangan dan data lainnya.

3. Buku besar

Terdiri dari rekening-rekening yang digunakan untuk meringkas data keuangan yang telah dicatat sebelumnya dalam jurnal, rekening-rekening dalam buku besar ini disediakan sesuai dengan unsur-unsur informasi yang akan disajikan dalam laporan keuangan.

4. Buku pembantu

Apabila data keuangan yang digolongkan dalam buku besar diperlukan rinciannya lebih lanjut, dapat dibentuk buku besar pembantu. Buku ini terdiri dari rekening-rekening pembantu yang merinci data keuangan yang tercantum dalam rekening tertentu dalam buku besar.

5. Laporan

Merupakan hasil akhir dari proses akuntansi yang biasanya disebut dengan laporan keuangan.

Pengembangan sistem informasi akuntansi dalam perusahaan merupakan hal mutlak yang perlu dilakukan. Nanik Sri Utami Ningsih (2004:13) menjelaskan bahwa manusia merupakan faktor penentu dalam keberhasilan penerapan sistem informasi akuntansi. Sebaik apapun sistem yang dirancang, tetapi jika manusianya tidak mau melaksanakannya maka sia-sialah sistem tersebut. Oleh karena itu, didalam merancang sistem baru yang akan diterapkan, sebaiknya sistem yang dapat diterima oleh semua pegawai yang akan melaksanakannya. Sistem yang

dapat diterima oleh pegawai tersebut harus sesuai dengan tujuan yang akan dicapai perusahaan.

Menurut Tata Sutabri (2004:14) ada beberapa subsistem yang terdapat pada sistem informasi akuntansi, yaitu:

- a. Pemrosesan pemesanan penjualan atau pengolahan penjualan (*sales order procesing*) adalah subsistem yang menangani pemrosesan pemesanan dari pelanggan.
- b. Pemrosesan persediaan (*inventory procesing*) adalah subsistem yang menangani perubahan dalam persediaan dan memberikan informasi pengiriman dan pemesanan kembali.
- c. Buku besar (*general ledger*) adalah subsistem yang mengkonsolidasikan data dari sistem akuntansi yang lain dan menghasilkan pernyataan-pernyataan dan laporan-laporan bisnis yang bersifat periodik.
- d. Piutang dagang (*account receivable*) adalah subsistem yang mencatat piutang pelanggan dan menghasilkan faktur, pernyataan pelanggan bulanan, serta laporan manajemen kredit.
- e. Utang dagang (*account payable*) adalah subsistem yang mencatat pembelian dan pembayaran utang kepada pemasok dan menghasilkan manajemen kas.
- f. Pembayaran gaji (*payroll*) adalah subsistem yang menangani penggajian, termasuk jam kerja dan bukti pembayaran, serta menghasilkan laporan yang terkait dengan penggajian

c. Fungsi Sistem Informasi Akuntansi

Sistem informasi akuntansi suatu organisasi memainkan peran penting dalam membantu organisasi mengadopsi dan mempertahankan posisi strategis mencapai kesesuaian yang baik antar aktivitas membutuhkan pengumpulan data tiap aktivitas. Hal penting lainnya adalah sistem informasi harus mengumpulkan dan mengintegrasikan baik data keuangan maupun non keuangan dari aktivitas-aktivitas organisasi.

Menurut Marshall.B Rommey, Paul John Steinbart (2006: 3) Sistem informasi akuntansi terdiri dari lima komponen, yaitu :

1. Orang orang yang mengoperasikan sistem tersebut dan melaksanakan berbagai fungsi.
2. Prosedur-prosedur, baik manual atau terotomatisasi, yang dilibatkan dalam mengumpulkan, memproses, dan menyimpan data tentang aktivitas-aktivitas organisasi.
3. Data tentang proses-proses bisnis organisasi.
4. Software yang dipakai untuk memproses data organisasi.
5. Infrastruktur teknologi informasi, termaksud komputer, peralatan pendukung dan peralatan untuk komunikasi jaringan.

Lima komponen ini memungkinkan suatu sistem informasi akuntansi memenuhi tiga fungsi pentingnya dalam organisasi, yaitu:

1. Mengumpulkan dan menyimpan data tentang aktivitas-aktivitas yang dilaksanakan oleh organisasi, sumber daya yang dipengaruhi oleh aktivitas-

aktivitas tersebut, dan para pelaku yang terlibat dalam berbagai aktivitas tersebut.

2. Mengubah data menjadi informasi yang berguna bagi pihak manajemen untuk membuat keputusan dalam aktivitas perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan.
3. Menyediakan pengendalian yang memadai untuk menjaga aset-aset organisasi, termasuk data organisasi, untuk memastikan bahwa data tersebut tersedia saat dibutuhkan, akurat dan andal.

Menurut Feriyanto (2002:6) menyatakan tujuan akhir kegiatan akuntansi adalah menerbitkan laporan keuangan, laporan keuangan tersebut merupakan sumber informasi bagi berbagai pihak yang digunakan untuk berbagai pengambilan keputusan. Informasi yang dihasilkan tidak hanya berupa laporan keuangan untuk pihak-pihak ekstern, tetapi juga menghasilkan informasi bagi pihak intern untuk keperluan dukungan perencanaan dan pengendalian oleh manajemen. Akuntansi akan memberikan informasi kepada manajemen mengenai permasalahan-permasalahan yang terjadi dalam organisasi untuk menjadi suatu bukti yang berguna dalam menentukan tindakan yang akan diambil. Maka dapat disimpulkan bahwa sistem informasi akuntansi merupakan hal yang penting bagi perusahaan, sehingga dalam melaksanakannya diperlukan pengendalian informasi yang baik terhadap perusahaan.

d. Motivasi

Dalam perusahaan ritel pada saat sekarang yang penuh dengan kegiatan, perlu adanya motivasi agar kegiatan tersebut berjalan dengan lancar sesuai dengan keinginan dan mendapatkan hasil yang maksimal. Motivasi merupakan dorongan untuk melakukan sesuatu dengan adanya motivasi kinerja kegiatan akan terlihat apakah kita bekerja maksimal atau tidak. Tentunya akan berdampak hasil yang banyak sekali menimbulkan faktor-faktor yang membuat kinerja menjadi malas dalam melakukan sesuatu.

Menurut Winardi (2004:1) menjelaskan motivasi sebagai berikut:

Motivasi berasal dari bahasa latin, yakni *movere* yang berarti “menggerakkan” (*to move*). Selanjutnya dia mengungkapkan motivasi adalah hasil dari sejumlah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap entusiasme dan persistensi dalam hal melaksanakan kegiatan tertentu.

Menurut Ricky W. Griffin dan Ronald J.Ebert (2007:284) secara umum motivasi didefinisikan sebagai serangkaian kekuatan yang menyebabkan orang berperilaku dalam cara tertentu. Motivasi akan sangat berpengaruh pada baik atau buruknya kinerja sebuah perusahaan dalam menghadapi ketatnya persaingan dunia bisnis yang semakin lama semakin maju.

Menurut Siagian (2004:138) mendefinisikan motivasi sebagai berikut:

Daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengarahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung

jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Menurut Sopiah (2008:169) pada dasarnya ada tiga komponen karakteristik pokok motivasi yaitu:

1. Usaha : karakteristik pertama dari motivasi, yakni usaha, menunjuk kepada kekuatan perilaku kerja seseorang atau sejumlah yang ditunjukkan oleh seseorang dalam pekerjaannya. Tegasnya hal ini, melibatkan berbagai macam kegiatan atau upaya yang nyata maupun yang kasat mata.
2. Kemauan keras : karakteristik pokok motivasi yang kedua menunjukkan kepada kemampuan keras yang ditunjukkan oleh seseorang ketika menerapkan usaha kepada tugas-tugas pekerjaannya. Dengan kemauan yang keras, maka segala sesuatu akan dilakukan. Kegagalan tidak akan membuatnya patah arang untuk terus sampai tercapainya tujuan.
3. Arah atau tujuan : karakteristik motivasi yang ketiga berkaitan dengan arah yang dituju oleh usaha dan kemauan keras yang dimiliki seseorang.

Dengan melihat ketiga karakteristik pokok motivasi diatas maka motivasi dapat didefinisikan sebagai keadaan dimana usaha dan kemauan keras seseorang diarahkan kepada pencapaian hasil-hasil atau tujuan tertentu (Sopiah 2008:170).

Menurut Keith dan Newstrom dalam damayanti (2005:23-24) mendefenisikan pola sebagai sikap yang mempengaruhi cara-cara orang memandang pekerjaan dan menjalani kehidupan mereka, empat macam sangat penting yaitu :

1. Motivasi Prestasi (*Archievment Motivation*)

Adalah mendorong dalam diri orang-orang untuk mengatasi segala tantangan hambatan dalam upaya pencapaian tujuan.

2. Motivasi Afiliasi (*Affiliation Motivation*)

Adalah dorongan untuk berhubungan dengan orang-orang atas dasar sosial.

3. Motivasi Kompensasi (*Competention Motivation*)

Adalah dorongan untuk mencapai keunggulan kerja, meningkatkan keterampilan, mencegah masalah dan berusaha keras untuk inivatif.

4. Motivasi Kekuasaan (*Power Motivation*)

Adalah dorongan untuk mempengaruhi orang-orang dan mengubah situasi.

e. **Kinerja Individu**

Sumber daya manusia (SDM) adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu, perilaku dan sifatnya ditentukan oleh keturunan dan lingkungannya. Sumber daya manusia merupakan asset dalam segala aspek pengelolaan terutama yang menyangkut eksistensi perusahaan atau organisasi.

Menurut Sedarmayanti (2011:260) mengungkapkan bahwa “kinerja” merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).”

Menurut Anwar Prabu (2009:75) mengemukakan ada beberapa indikator kinerja yaitu :

1. Kualitas
Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
2. Kuantitas
Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya.
3. Pelaksanaan tugas
Seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
4. Tanggung jawab
Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Tinggi rendahnya kinerja seorang pegawai tentunya ditentukan oleh faktor-faktor yang mempengaruhi baik secara langsung ataupun tidak langsung. Anwar Prabu Mangkunegara (2009:67) menyatakan bahwa “ faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Penilaian kinerja merupakan faktor kunci dalam mengembangkan potensi pegawai secara efektif dan efisien, karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumber daya manusia yang ada didalam suatu organisasi. Penilaian kinerja individu sangat bermanfaat bagi pertumbuhan organisasi secara keseluruhan.

Menurut Sedarmayanti (2011:261) mengemukakan bahwa “ penilaian kerja adalah sistem formal untuk memeriksa/mengkaji dan mengevaluasi secara berkala kinerja berlangsung”. Penilaian kerja pegawai/karyawan sangat diperlukan, karena dapat dijadikan sebagai evaluasi terhadap pegawai/karyawan oleh kepala bidang dan kepala Dinas Koperasi, UKM, Perindustrian dan Perdagangan untuk proses lebih lanjut setelah mengetahui apa kekurangan dan kelebihan dari kinerja bawahannya, maka bidang dan kepala dinas dapat mengetahui tindakan apa yang harus diambil untuk mengatasi kekurangan serta pertahanan kelebihan tersebut,

sehingga akan berdampak pada pengambilan keputusan yang strategis mengenai hasil evaluasi kinerja serta komunikasi yang telah dilakukan oleh atasan kebawahan sehingga tujuan instansi akan cepat tercapai.

Menurut Bernadin dan Russel (2000:213) mengajukan enam kriteria primer yang digunakan untuk mengukur kinerja, yaitu :

1. Quality

Merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.

2. Quantity

Merupakan jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah rupiah, jumlah unit, jumlah siklus, kegiatan yang diselesaikan.

3. Timeliness

Tingkat sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki dengan memperhatikan koordinasi output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan lain.

4. Cost effectiveness

Adalah tingkat sejauh mana penggunaan daya organisasi (manusia, keuangan, teknologi, material) dimaksimalkan untuk mencapai hasil tertinggi atau pengurangan kerugian dari setiap unit penggunaan sumber daya.

5. Need for supervisor

Merupakan tingkat sejauh mana seorang pejabat dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seorang supervisor untuk mencegah tindakan kurang diinginkan.

6. Interpersonal impact

Merupakan tingkat sejauh mana karyawan/pekerja memelihara harga diri, nama baik, dan kerja sama diantara rekan dan bawahan.

f. Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Individu

Pendekatan sistem memberikan banyak manfaat dalam memahami lingkungan kita, untuk mempertahankan eksistensi sistem informasi akuntansi dan untuk mencapai tujuan-tujuan setiap organisasi memerlukan penyediaan informasi yang cukup dan dapat memberikan manfaat bagi kinerja individu, Mulyadi (2001:2).

Banyak aktivitas manusia yang berhubungan dengan sistem informasi. Tidak hanya pada Negara-negara maju, di Indonesia pun sistem informasi telah banyak diterapkan dimana-mana, seperti di kantor, dipasar swalayan dan bahkan di rumah ketika pemakai bercengkramah dengan dunia internet. Dalam bentuk yang kompleks, sistem informasi melibatkan banyak pemakai dan memerlukan sarana yang memungkinkan pemakai untuk melakukan pekerjaan mereka, hal-hal yang bisa dikerjakan oleh sistem tertentu saja terkait dengan kemampuan yang dapat dilakukannya. Kemampuan-kemampuan ini mendukung sasaran bisnis yang mencakup: (1) peningkatan produktivitas, (2) pengurangan biaya, (3) peningkatan pengambilan keputusan, (4) peningkatan pelayanan kepelangan, (5) pengembangan aplikasi-aplikasi strategis yang baru, menurut Abdul Kadir (2003:2-3).

g. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Individu

Setiap organisasi tentu ingin mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan tersebut, peran manusia yang terlibat didalamnya sangat penting. Untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan yang dikehendaki oleh perusahaan, maka haruslah dipahami motivasi manusia yang bekerja didalam organisasi tersebut, karena motivasi inilah yang menentukan perilaku orang-orang yang bekerja, atau dengan kata lain perilaku merupakan cerminan yang paling sederhana dari motivasi.

Menurut Azwar (2000:143) motivasi adalah rangsangan atau dorongan atau pembangkit tenaga yang dimiliki seseorang atau sekelompok masyarakat yang mau berbuat dan bekerja sama secara optimal dalam melaksanakan sesuatu yang telah direncanakan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Arfan Ikhsan (2010:49) menjelaskan bahwa mengarah atau memotivasi orang lain adalah pekerjaan para manajer. Lebih lanjut lagi, bahwa sistem pengendali akuntansi mensyaratkan adanya suatu pemahaman tentang bagaimana individu-individu dapat termotivasi, karena motivasi dapat meningkatkan kinerja mereka. Motivasi juga berpengaruh terhadap perilaku orang. Faktor motivasi meliputi : prestasi, pengakuan, tantangan pekerjaan, promosi dan tanggung jawab, semua ini bertujuan untuk meningkat kinerja, kepuasan kerja dan kepuasan motivasi.

h. Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan oleh Lili Novia Sari (2016) tentang pengaruh sistem informasi akuntansi dan motivasi terhadap kinerja individu pada

perusahaan ritel di Kerinci menunjukkan bahwa sistem informasi akuntansi dan motivasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja individu.

Penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Wira jumadi (2016) tentang pengaruh sistem informasi akuntansi dan motivasi terhadap kinerja individu pada perusahaan ritel di kecamatan Kuok menunjukkan bahwa sistem informasi akuntansi dan motivasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja individu.

Penelitian yang dilakukan oleh Deni Novalia (2012) yang meneliti tentang pengaruh sistem informasi akuntansi dan motivasi terhadap kinerja individu dengan sampel perusahaan ritel dipekanbaru, menyatakan bahwa sistem informasi akuntansi dan motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap kinerja individu.

Tabel 1
Tabel Penelitian Terdahulu

Penelitian Terdahulu	Judul Penelitian	Variable Penelitian	Hasil penelitian
Lili Novia Sari (2016)	Pengaruh sistem informasi akuntansi dan motivasi terhadap kinerja individu pada perusahaan ritel di Kerinci	1. Sistem informasi akuntansi 2. Motivasi Kinerja individu	Sistem informasi akuntansi dan motivasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja individu
Muhammad Wira Jumadi (2016)	Pengaruh sistem informasi akuntansi dan motivasi terhadap kinerja individual pada perusahaan ritel di kecamatan kuok	1. Sistem informasi akuntansi 2. Motivasi Kinerja individu	Sistem informasi akuntansi dan motivasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja individu

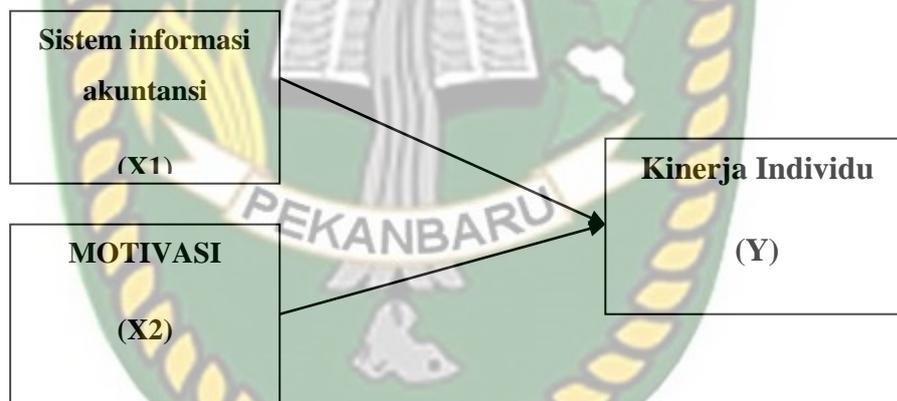
Deni Novalia (2012)	Pengaruh sistem informasi akuntansi dan motivasi terhadap kinerja individual perusahaan ritel di pekanbaru	1. Sistem informasi akuntansi 2. Motivasi Kinerja individu	Sistem informasi akuntansi dan motivasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja individu
---------------------	--	---	---

Sumber : penelitian terdahulu

i. Model Penelitian

Berdasarkan penjelasan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dapat digambarkan model penelitian sebagai berikut :

Gambar II.1
Model Penelitian



B. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah dibahas diatas, maka diperoleh hipotesis sebagai berikut :

- H1 : Sistem informasi akuntansi berpengaruh terhadap kinerja individu pada mini market di Pasir Pengaraian Kabupaten Rokan Hulu.
- H2 : Motivasi berpengaruh terhadap kinerja individu pada mini market di Pasir Pengaraian Kabupaten Rokan Hulu.

H3 : Sistem informasi akuntansi dan Motivasi berpengaruh terhadap kinerja individu pada mini market di Pasir Pengaraian Kabupaten Rokan Hulu.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Objek Penelitian

Objek penelitian yang akan dilakukan adalah 11 mini market yang telah di survey lapangan sebelum penelitian di Pasir Pangaraian.

B. Operasionalisasi dan Pengukuran Variabel

1. Variabel Independen

Variabel independen dalam penelitian ini adalah sistem informasi akuntansi dan motivasi.

a. Sistem informasi akuntansi

Sistem informasi akuntansi merupakan kumpulan sumber daya, seperti manusia dan peralatan yang diancang untuk merubah data keuangan dan data lainnya ke dalam informasi (George H Bodnar &William, S. Hopwood , 2006:3). Keberhasilan pelaksanaan sistem informasi akuntansi yang telah dirancang sangat dipengaruhi dengan faktor desain sistem yang mencerminkan adanya pemisahan tanggung jawab disfungsional yang tepat dan sistem wewenang serta prosedur pembukuan yang baik. Dalam penelitian ini penulis menggunakan instrumen yang digunakan oleh Deni Novalia (2012), cara pengukuran adalah dengan memberikan pertanyaan kepada responden dan kemudian diminta untuk memberikan jawaban-jawaban “ sangat tidak setuju”, “ tidak setuju”, “netral”, “setuju”, “ sangat setuju”. Jawaban-jawaban ini diberi skor 1-5.

b. Motivasi

Sondang P. Siagian (2004:138) menyatakan motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam bentuk keahlian dan keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan.

Motivasi yang ada pada seseorang akan mewujudkan perilaku yang diarahkan pada tujuan untuk mencapai sasaran kepuasan. Oleh karena itu, motivasi bukanlah sesuatu yang diamati, tetapi hal yang disimpulkan adanya suatu perilaku yang dilihat dari kinerjanya. Dengan instrumen yang digunakan oleh Deni Novalia (2012), cara pengukuran adalah dengan memberikan pertanyaan kepada responden dan kemudian diminta untuk memberikan jawaban-jawaban “sangat tidak setuju”, “tidak setuju”, “netral”, “setuju”, “sangat setuju”. Jawaban-jawaban ini diberi skor 1-5.

2. Variabel dependen

Dalam penelitian ini yang menjadikan variabel dependen adalah kinerja individu. Menurut Anwar Prabu (2009:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Instrumen yang digunakan untuk mengukur kinerja individu terdiri dari 6 item yang dikembangkan oleh Deni Novalia (2012). Skala linkert 1-5

digunakan untuk mengukur respon dari responden. cara pengukuran adalah dengan memberikan pertanyaan kepada responden dan kemudian diminta untuk memberikan jawaban-jawaban “ sangat tidak setuju”, “ tidak setuju”, “netral”, “setuju”, “ sangat setuju”. Jawaban-jawaban ini diberi skor 1-5.

Dari uraian diatas, dapat dirinci pada tabel 3 mengenai definisi operasional dan pengukuran variabel sebagai berikut ini :

Tabel III.1
Operasional dan Pengukuran variable

No	Variabel	Konsep variable	indikator	Skala
1	Variabel Independen Sistem informasi akuntansi Sumber : Deni Novalia (2012)	Kepuasan pengguna dan penggunaan sistem informasi yang efektif dan efisien serta ekonomis	Kepuasan pemakai dalam menggunakan sistem informasi akuntansi	Skala ordinal Diukur dengan skala <i>linkert</i> 5 poin
2	Motivasi Sondang P. Siagian (2008)	daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam bentuk keahlian dan keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan	1. Kerelaan 2. Membentuk keterampilan 3. Membentuk keahlian 4. Tanggung jawab 5. Daya dorong 6. Tujuan 7. kemauan	Skala ordinal Diukur dengan skala <i>linkert</i> 5 poin

3	Variabel Dependen Kinerja individu Anwar Prabu (2009)	hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Pelaksanaan tugas 4. Tanggung jawab	Skala ordinal Diukur dengan skala <i>linkert</i> 5 poin
---	---	--	--	--

3. Populasi dan Sampel

Populasi diperlukan dalam penelitian untuk mengumpulkan data dari variabel yang diteliti. Menurut sugiyono (2010: 117) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan yang terlibat langsung dalam penggunaan sistem informasi akuntansi pada mini market di Pasir Pengaraian Kabupaten Rokan Hulu yang berjumlah di 11 perusahaan yang terdaftar di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Rokan Hulu.

Penelitian yang menggunakan seluruh anggota polpulasinya disebut sampel total (*total sampling*) atau sensus. Dalam penelitian ini, karena jumlah populasi relatif kecil dan relatif mudah dijangkau, maka penulis menggunakan metode *total sampling*. Dengan metode pengambilan sampel ini diharapkan hasilnya dapat cenderung lebih mendekati nilai sesungguhnya dan diharapkan dapat memperkecil pula terjadinya kesalahan/penyimpangan terhadap nilai populasi (Usman & Akbar, 2008).

Berdasarkan informasi tersebut, maka penelitian ini merupakan jenis penelitian dengan metode survei dengan bantuan kuesioner, dimana respondennya adalah karyawan yang terlibat langsung dalam penggunaan sistem informasi akuntansi pada Mini Market di Pasir Pengaraian Kabupaten Rokan Hulu.

Karakteristik yang digunakan untuk memilih sampel adalah sebagai berikut :

- a. Perusahaan ritel harus terdaftar di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Rokan Hulu pada Tahun 2012 s/d 2016.
- b. Perusahaan ritel tersebut menggunakan sistem terkomputerisasi dalam kegiatan usahanya.

Dalam penelitian ini yang menjadi responden adalah karyawan, yaitu mereka yang terlibat secara langsung dalam penggunaan sistem informasi. dalam pelaksanaan pekerjaannya yang sudah biasa atau dapat menggunakan sistem informasi berbasis komputer pada Mini Market di Pasir Pengaraian. Adapun daftar sampel dalam penelitian dapat dilihat pada tabel 4 .

4. Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder. Data primer yang peroleh dari penyebaran kuisisioner ke masing-masing mini market yang ada di Pasir Pengaraian dan data sekunder dari Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Rokan Hulu.

Tabel III.2

Daftar Nama Perusahaan Ritel di Pasir Pengaraian

Xz	Nama Perusahaan	Alamat Perusahaan
1	Happy Mart	Jl. Babussalam Kec.Rambah Pasir Pengaraian.
2	Familly Mart	Jl. Babussalam Kec.Rambah Pasir Pengaraian.
3	MM Fitra dan Yoza	Jl. Pematang Berangan,Pasir Pengaraian,Kec.Rambah
4	S-S Mart II	Jl. Diponogoro, Simp Tugu Pasir Pengaraian.
5	Rifk dan Erza Mart	Jl. Diponogoro Pasir Pengaraian.
6	Mini Market Syirkah	Jl. Tuanku Tambusai.,kp. Padang, kec. Rambah Pasir Pengaraian
7	Ria Mini Market	Jl Raya Pasir Pengaraian Kec. Rambah
8	Bunda Mart	Jl. Diponogoro Pasir Pengaraian.
9	MM Shiva	Jl. Tuanku Tambusai.,kp. Padang, kec. Rambah Pasir Pengaraian.
10	Ceria Mart	Jl. Tuanku Tambusai.,kp. Padang, kec. Rambah Pasir Pengaraian.
11	Shena Mini Market	Jl. Tuanku Tambusai Pasir Pengaraian.

Sumber data : *Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Rokan Hulu*

5. Teknik Pengumpulan Data

Penelitian melakukan pengumpulan data dengan cara mengantar langsung kuisisioner ke alamat responden untuk diisi kuisisioner tersebut, demikian pula pengambilan, pengambilan di jemput kembali sendiri sesuai dengan janji yang telah ditentukan sebelumnya. Metode ini dilakukan karena perusahaan yang

menjadi objek penelitian berada dalam satu wilayah yang sama yaitu Pasir Pengaraian Rokan Hulu.

6. Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian dilakukan dengan menggunakan metode regresi linear berganda (*multiple regression*) dengan menggunakan program SPSS 17.0. Model analisis regresi linear berganda yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan : Y = kinerja individu

X1 = sistem informasi akuntansi

X2 = motivasi

a = konstanta

b1 = koefisien regresi linear X1

b2 = koefisien regresi linear X2

Metode analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah :

1. Uji kualitas data

Kesimpulan penelitian berupa jawaban atau pemecahan masalah penelitian, dibuat berdasarkan hasil proses pengujian data yang meliputi pemilihan, pengumpulan analisis data. Oleh karena itu, kesimpulan tergantung pada kualitas data yang dianalisis dan instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian (indriantoro dan supomo, 2002 : 179)

a. Uji validitas (ketepatan)

Validitas data penelitian ditentukan oleh proses pengukuran yang akurat. Suatu sistem pengukuran dikatakan valid jika instrumen tersebut mengukur apa yang harus diukur. Dalam penelitian ini pengujian validitas diukur dengan cara menggunakan analisis metode koefisien korelasi. Jika korelasi masing-masing indikator variabel signifikan dalam level 0,01 (2-tailed), (Ghozali, 2001:135).

b. Uji reliabilitas

Reliabilitas suatu pengukuran menunjukkan stabilitas konsistensi dari suatu instrumen yang mengukur suatu konsep. Konsep reliabilitas dapat dipahami melalui ide dasar konsep yaitu konsistensi, (Indriantoro dan Supomo, 2002:180). Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan teknik Cronbach's alpha. Suatu item dikatakan reliabel jika alpha yang dihasilkan lebih besar dari 0,6 (Ghozali, 2001:136).

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas.

Pengujian asumsi normalitas untuk menguji data variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) pada persamaan regresi yang dihasilkan, apakah berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal. Jika distribusi data normal, maka analisis data dan pengujian hipotesis digunakan statistik parametrik. Pengujian normalitas data menggunakan uji *kolmogorov-smirnov one sampel test*.

b. Uji Multikolinieritas.

Uji Multikolinieritas ini digunakan untuk mengukur tingkat asosiasi (keeratn) hubungan/pengaruh antar variabel bebas tersebut melalui besaran

koefisien korelasi (r). Multikolinieritas terjadi jika koefisien korelasi antar variabel bebas lebih besar dari 0,60 (pendapat lain: 0,50 dan 0,90). Dikatakan tidak terjadi multikolinieritas jika koefisien korelasi antar variabel bebas lebih kecil atau sama dengan 0,60 ($r < 0,60$). Dengan cara lain untuk menentukan multikolinieritas, yaitu dengan :

1. Nilai *tolerance* adalah besarnya tingkat kesalahan yang dibenarkan secara statistik (a).
2. Nilai *variance inflation factor* (VIF) adalah faktor inflasi penyimpangan baku kuadrat.

Nilai *tolerance* (a) dan *variance inflation factor* (VIF) dapat dicari dengan, sebagai berikut:

Besar nilai *tolerance* (a): $a = 1 / VIF$

Besar nilai *variance inflation factor* (VIF): $VIF = 1 / a$

- a. Variabel bebas mengalami multikolinieritas jika a hitung VIF.
- b. Variabel bebas tidak mengalami multikolinieritas jika a hitung $> a$ dan VIF hitung $< VIF$.
- c. Uji Heteroskedastisitas.

Dalam persamaan regresi berganda perlu diuji mengenai sama atau tidak varians dari residual dari observasi yang satu dengan observasi lainnya. Jika residual mempunyai varians yang sama, disebut homoskedastisitas. dan jika variansnya tidak sama disebut terjadi heteoskedastisitas. Persamaan regresi yang baik jika tidak terjadi heteroskedastisitas. Analisis uji asumsi heteroskedastisitas hasil output SPSS melalui grafik scatterplot antara Z prediction (ZPRED) untuk

variabel bebas (sumbu X=Y hasil prediksi) dan nilai residualnya (SRESID) merupakan variabel terikat (sumbu Y=Y prediksi – Y rill).

Homoskedastisitas terjadi jika titik-titik hasil pengolahan data antara ZPRED dan SRESID menyebar di bawah ataupun di atas titik origin (angka 0) pada sumbu Y dan tidak mempunyai pola yang tertentu. Heteroskedastisitas terjadi jika pada *scatterplot* titik-titiknya mempunyai pola yang teratur, baik menyempit, melebar maupun bergelombang-gelombang.

3. Uji koefisien determinasi (R^2)

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel dependent. Nilai koefisien determinasi berada di antara 0 dan 1. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independent dalam menjelaskan variabel dependent memberikan hampir sama informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependent (Ghozali, 2009:124)

4. Uji hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini digunakan dengan penelitian analisis linear berganda, yang digunakan untuk mengukur pengaruh variabel independen terhadap variabel dependent.

a. Uji signifikansi parameter individual (uji statistik t)

Uji t dilakukan dengan menggunakan *significance level* 0.05 ($\alpha=5\%$). Penerimaan atau penolakan hipotesis dilakukan dengan kriteria sebagai berikut :

- 1) Jika nilai signifikan > 0.05 maka hipotesis ditolak (koefisien regresi tidak signifikan) hal ini berarti bahwa secara parsial variabel independen tersebut tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.
- 2) Jika nilai signifikan < 0.05 maka hipotesis diterima (koefisien regresi signifikan). Hal ini berarti secara parsial variabel independen tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

b. Uji signifikansi simultan (uji statistik F)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama atau simultan mempengaruhi variabel dependen. Rumusan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tingkat signifikansi yang digunakan pada uji F ini digunakan $\alpha = 5\%$ yang artinya kemungkinan kesalahan hanya boleh lebih kecil atau sama dengan 5%. Jika lebih besar dari 0.05 maka hipotesis ditolak.

c. Uji signifikansi parameter individual (uji statistik t)

Uji t dilakukan dengan menggunakan *significance level* 0.05 ($\alpha = 5\%$). Penerimaan atau penolakan hipotesis dilakukan dengan kriteria sebagai berikut :

1. Jika nilai signifikan > 0.05 maka hipotesis ditolak (koefisien regresi tidak signifikan) hal ini berarti bahwa secara parsial variabel independen tersebut tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.
2. Jika nilai signifikan < 0.05 maka hipotesis diterima (koefisien regresi signifikan). Hal ini berarti secara parsial variabel independen tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

BAB IV

GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

A. Gambaran Umum Perusahann Ritel

Perdagangan pada pasar modern di Indonesia mengalami perkembangan dan persaingan yang sangat ketat. Pada saat ini perkembangannya diperkirakan tiap tahun naik sekitar 14%-15%, dalam rentang waktu tahun 2004 sampai dengan 2010. Format minimarket memiliki rata-rata pertumbuhan turnover paling tinggi yaitu sebesar 385 per tahun, disusul kemudian oleh Hypermarket sebesar 21,5% dan supermarket yang hanya 6% per tahun (Diunduh darimedia data-APRINDO pada tanggal 20 Maret 2012), dengan jumlah gerai saat ini terdapat sekitar 62 perusahaan ritel dengan sekitar 3400 gerai yang tersebar diseluruh Indonesia. Semakin tinggi dan kompetitifnya persaingan diantara peritel dibutuhkan rencana strategi-strategi untuk merebut dan mempertahankan pangsa pasar (market share) untuk memenuhi kepuasan konsumen.

Tingginya perkembangan pasar modern akan menimbulkan permasalahan dalam suatu persaingan dan dengan keadaan tersebut menuntut para peritel untuk menyusun strategi - strategi secara inovatif yang dapat mempertahankan serta merebut pangsa pasar di pasar modern dengan cara mengelola kepuasan dari para konsumen untuk memberikan serta memenuhi keinginan konsumen di lingkungan bisnis ritel, karena kepuasan konsumen merupakan tolak ukur peritel bagi kelangsungan perusahaan, sangat pentingnya hal tersebut banyak perusahaan yang mengedepankan kepuasan konsumen, dari kepuasan tersebut akan memberikan keuntungan yang sangat besar pada perusahaan yang bergerak dibidang ritel.

Pasar modern di Indonesia telah menjadi pasar yang banyak diminati para pengusaha dalam dan luar negeri terutama untuk ritel minimarket, karena bisnis tersebut sangat maju pesat dan didukung dengan pengaruh pada gaya hidup masyarakat yang sangat mengarah ke gaya hidup modern. Pasar modern (ritel) di Indonesia menerapkan sistem waralaba (franchise). Sistem tersebut dirasa aman bagi investasi yang dikeluarkan dan targetnya pun sudah pasti.

Bisnis ritel dengan format atau jenis Swalayan pada dasarnya merupakan saluran distribusi akhir dari sistem mata rantai produsen kepada konsumen akhir dengan format yang secara langsung berhubungan dengan konsumen akhir atau pemakai barang dan jasanya untuk dikonsumsi secara pribadi atau non-bisnis, didalam penyaluran dan pemenuhan kebutuhan yang dilakukan Swalayan tersebut tidak terlepas dari persaingan. Persaingan yang dilakukan Swalayan yaitu memakai strategi - strategi yang ada pada bauran pemasaran ritel (retailing mix) yang terdiri dari lokasi (lokation), produk (merchandise), harga (pricing), promosi (promotion), suasana toko (store atmosphere), dan pelayanan ritel (retail service) yang akan mempengaruhi kepuasan konsumen karena unsur - unsur dari bauran pemasaran eceran tersebut merupakan alat yang digunakan perusahaan untuk mencapai kepuasan.

B. Kegiatan Perusahaan Ritel

Bisnis Ritel secara umum adalah kegiatan usaha menjual aneka barang atau jasa untuk konsumsi langsung atau tidak langsung. Dalam mata rantai perdagangan bisnis ritel merupakan bagian terakhir dari proses distribusi suatu barang atau jasa dan bersentuhan langsung dengan konsumen. Secara umum

peritel tidak membuat barang dan tidak menjual ke pengecerlain. Akan tetapi dalam praktik bisnis ritel modern saat ini tidak tertutup kemungkinan, banyak pengecer kecil membeli barang di gerai peritel besar, mengingat perbedaan harga yang muncul pada waktu-waktu promosi tertentu yang dilakukan oleh peritel besar. Bisnis Ritel di Indonesia secara umum dapat diklasifikasikan menjadi dua yaitu, ritel modern dan ritel tradisional. Ritel modern sebenarnya merupakan pengembangan dari ritel tradisional, yang pada praktiknya mengaplikasikan konsep yang modern, pemanfaatan teknologi, dan mengakomodasi perkembangan gaya hidup di masyarakat (konsumen).

C. Demografi Responden

Gambaran umum dari responden yang menjadi sampel penelitian ini dapat dilihat di tabel IV.1. yang diringkas menurut jenis kelamin, tingkat pendidikan akhir dan lama masa bekerja.

Dari 33 responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini responden berjenis kelamin laki laki 14 orang atau 42,4%. Sedangkan jumlah responden perempuan berjumlah 19 orang atau 57,6% dari jumlah keseluruhan.

Responden yang pendidikan terakhirnya berada pada jenjang lain-lain merupakan responden terbanyak dalam penelitian yaitu 24 orang atau 72,7%. Responden dengan jenjang pendidikan terakhir S1 sebanyak 6 orang atau 18,2% dan responden dengan jenjang pendidikan terakhir D3 sebanyak 3 orang atau 9,1%.

Jumlah responden dengan masa kerja kurang dari 1 tahun adalah 9 orang atau 27,3%. Responden dengan masa kerja 1 sampai 5 tahun berjumlah 17 orang

atau 51,5%. Responden dengan masa kerja 5 sampai 10 tahun berjumlah 5 orang atau 15,2%. Sedangkan responden dengan masa kerja lebih dari 10 tahun berjumlah 2 orang atau 6%.

Tabel IV.1

Demografi Responden

Keterangan	Frekuensi	Persentase
Jenis Kelamin		
1. Laki-laki	14	42,4%
2. Perempuan	19	57,6%
Total	33	100%
Pendidikan Terakhir		
1. SL	0	0
2. S1	6	18,2%
3. D3	3	9,1%
4. Lain-lain	24	72,7%
Total	33	100%
Masa Bekerja		
1. < 1 Tahun	9	27,3%
2. 1-5 Tahun	17	51,5%
3. 5-10 Tahun	5	15,2%
4. >10 Tahun	2	6%
Total	33	100%

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif dimaksudkan untuk variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sistem informasi akuntansi, motivasi dan kinerja individu. Berdasarkan hasil kuesioner, tabel *descriptive statistic* dapat dilihat pada tabel V.1.

Tabel V.1
Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
SIA	33	15	28	18.70	2.878
Motivasi	33	10	26	18.00	3.122
KI	33	13	21	18.64	1.981
Valid N (listwise)	33				

Sumber : Data Olahan SPSS V.17

Berdasarkan tabel V.1 tersebut dapat dilihat bahwa sistem informasi akuntansi mempunyai nilai minimum 15 dan maksimum 28, nilai rata-rata jawaban responden adalah 18,70 dengan standar deviasi 2,878. Motivasi mempunyai nilai minimum 10 dan maksimum 26, nilai rata-rata jawaban responden adalah 18,00 dengan standar deviasi 3.122. Kinerja individu mempunyai nilai minimum 13 dan maksimum 21, nilai rata-rata jawaban responden adalah 18,64 dengan standar deviasi 1,981.

B. Hasil Pengumpulan Data

Data yang diperoleh dari penelitian ini diambil dengan cara menyebarkan kuesioner pada perusahaan ritel yang ada di Pasir Pangaraian.

Responden dari penelitian ini yaitu seluruh karyawan Mini Market di di Pasir Pangaraian. Penyebaran Kuesioner dilakukan sebanyak 2x, dimulai dari tanggal 2 maret 2017 dan disebarakan kembali tanggal 4 maret 2017, tanggal pengambilan juga sebanyak 2 kali tanggal 4 maret 2017 dan tanggal 8 maret 2016. Total kuesioner yang dibagikan adalah sebanyak 50. Kuesioner yang kembali sebanyak 33. Hal ini berarti tingkat pengembaliannya adalah (66%) untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel V.2 yaitu sebagai berikut :

Keterangan	Jumlah	Persentase
Total kuesioner yang dikirim	50	100%
Total kuesioner yang kembali	33	66%
Total Kuisisioner yang tidak kembali	17	34%
Total Kuisisioner yang tidak dapat dianalisis	-	-
Total kuisisioner yang dapat dianalisis	33	66%

C. Hasil Uji Kualitas Data

Pengujian kualitas data yaitu menguji validitas dan reliabilitas data yang dihasilkan dari penggunaan instrumen penelitian dapat dievaluasi melalui uji validitas dan reliabilitas. Pengujian validitas digunakan secara keseluruhan terhadap seluruh item pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel penelitian. Sedangkan reliabelitas menggunakan teknik untuk menguji kelayakan terhadap konsistensi seluruh skala yang digunakan.

1. Uji Validitas

Validitas data ditentukan oleh proses pengukuran yang kuat. Suatu instrument penelitian dikatakan mempunyai validitas yang kuat apabila instrument tersebut mengukur apa yang sebenarnya diukur. Uji validitas data digunakan untuk mengetahui item-item yang ada dalam kuesioner mampu mengukur

pengaruh yang didapat didalam penelitian ini. Hasil pengujian validitas data dapat dilihat pada tabel V.3 sebagai berikut :

Tabel V.3
Uji Validitas

Instrument	Person Correlation	Kesimpulan
Sistem Informasi Akuntansi	0.522**-0.768**	Valid
Motivasi	0.537**-0.734**	Valid
Kinerja Individu	0.549**-0.715**	Valid

2. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabelitas adalah untuk mengetahui konsistensi hasil pengukuran variabel. Pengukuran yang reliabel menunjukkan instrumen sudah dipercaya sehingga menghasilkan data yang dapat dipercaya. Uji Reliabilitas adalah alat untuk indikator dari variabel dan konstruk. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabelitas uji statistik *Cronbach Alpha*. Suatu pengukuran dapat diandalkan apabila memiliki koefesien cronbach's alpha sama atau lebih dari 0.6 Hasil uji reliabelitas dapat dilihat pada tabel V.4 dibawah ini :

Tabel V.4
Uji Reliabelitas Data

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Kesimpulan
Kinerja Individu	0,687	0,600	Reliabel
Sistem Informasi Akuntansi	0,719	0,600	Reliabel
Motivasi	0,659	0,600	Reliabel

Sumber : Data Olahan SPSSV.17

Hasil pengujian reabelitas yang disajikan pada tabel V.4 menunjukkan tidak ada koefesien cronbach alpha yang kurang dari 0.6. sehingga instrumen tersebut reliabel untuk digunakan.

D. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik terdiri dari uji normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas dan uji autokorelasi. Uji asumsi klasik digunakan untuk memastikan bahwa model regresi dalam penelitian ini sudah baik. Pengujian asumsi klasik dalam penelitian ini adalah uji normalitas, multikolinearitas dan heteroskedastisitas.

1. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi mempunyai korelasi antar variabel independen. Untuk menilai apakah suatu model regresi terkena gejala multikolinearitas. Pada tabel V.5 dapat dilihat gejala multikolinearitas pada kolom collineary statistic, dimana jika nilai tolerance < 0.1 dan VIF > 5 maka model variabel yang digunakan diduga memiliki persoalan multikolinearitas.

Tabel V.5
Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
SIA	1.000	1.000
MOTIVASI	1.000	1.000

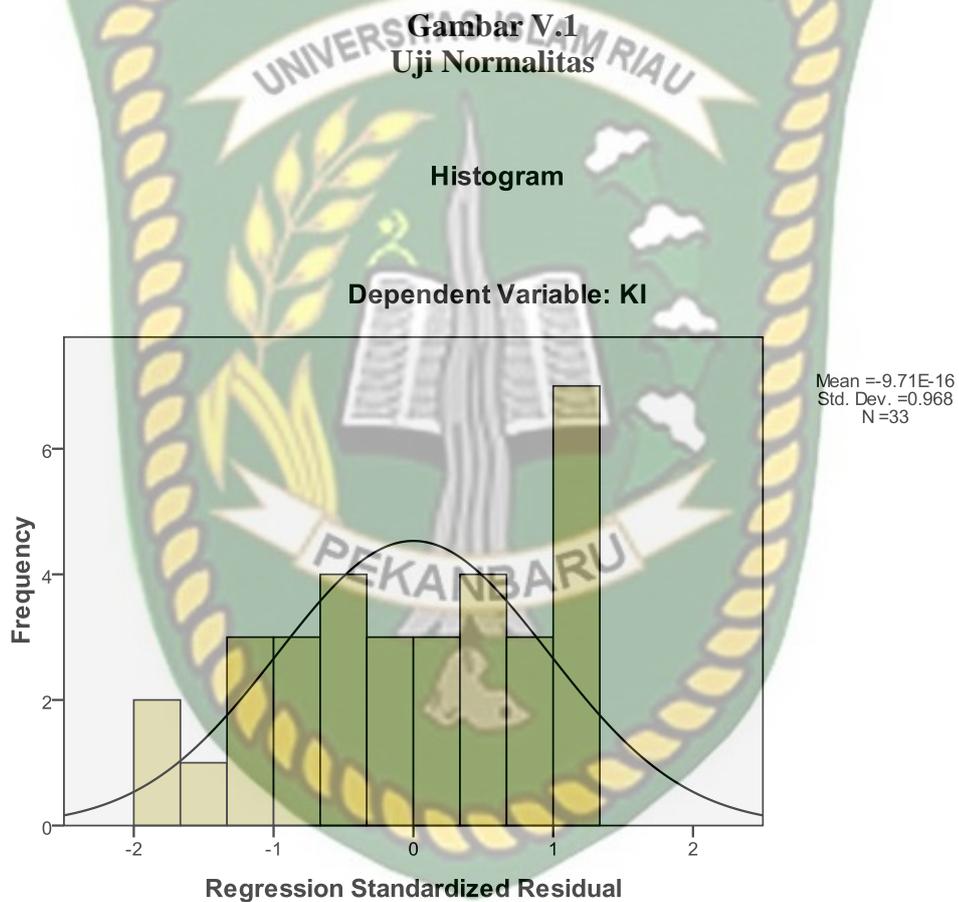
a. Dependent Variable : Kinerja Individu

Sumber : Data Olahan SPSS V.17

Tabel V.5 di atas menunjukkan bahwa nilai tolerance untuk setiap variabel independen lebih besar dari 0.1 dan nilai VIF dari setiap variabel lebih kecil dari 10. Dengan demikian dapat disimpulkan tidak terjadi gejala multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi.

2. Uji Normalitas

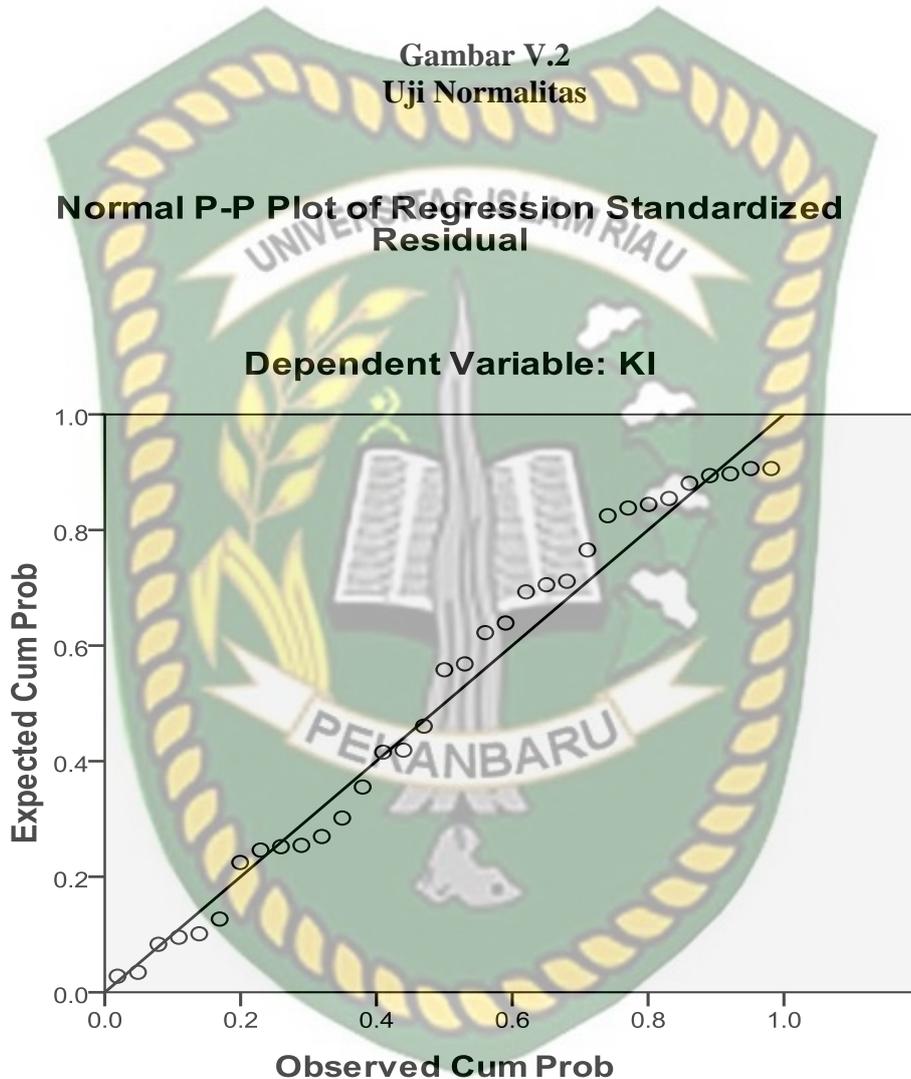
Imam Ghozali (2006) mengatakan uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Pendekatan untuk uji normalitas yaitu pendekatan histogram. Dapat dilihat pada gambar V.1 di bawah ini :



Sumber : Data Olahan SPSS V.17

Pada gambar V.1 dapat dilihat jelas bahwa variabel berdistribusi normal. Hal ini ditunjukkan oleh kurva yang berbentuk lonceng (*bell shaped*) yang tidak memiliki kecondongan ke sisi kiri ataupun kanan.

Selain pendekatan histogram, uji normalitas dapat dilihat dengan menggunakan pendekatan grafik yang digambarkan dalam grafik P-Plot seperti gambar V.2 di bawah ini :

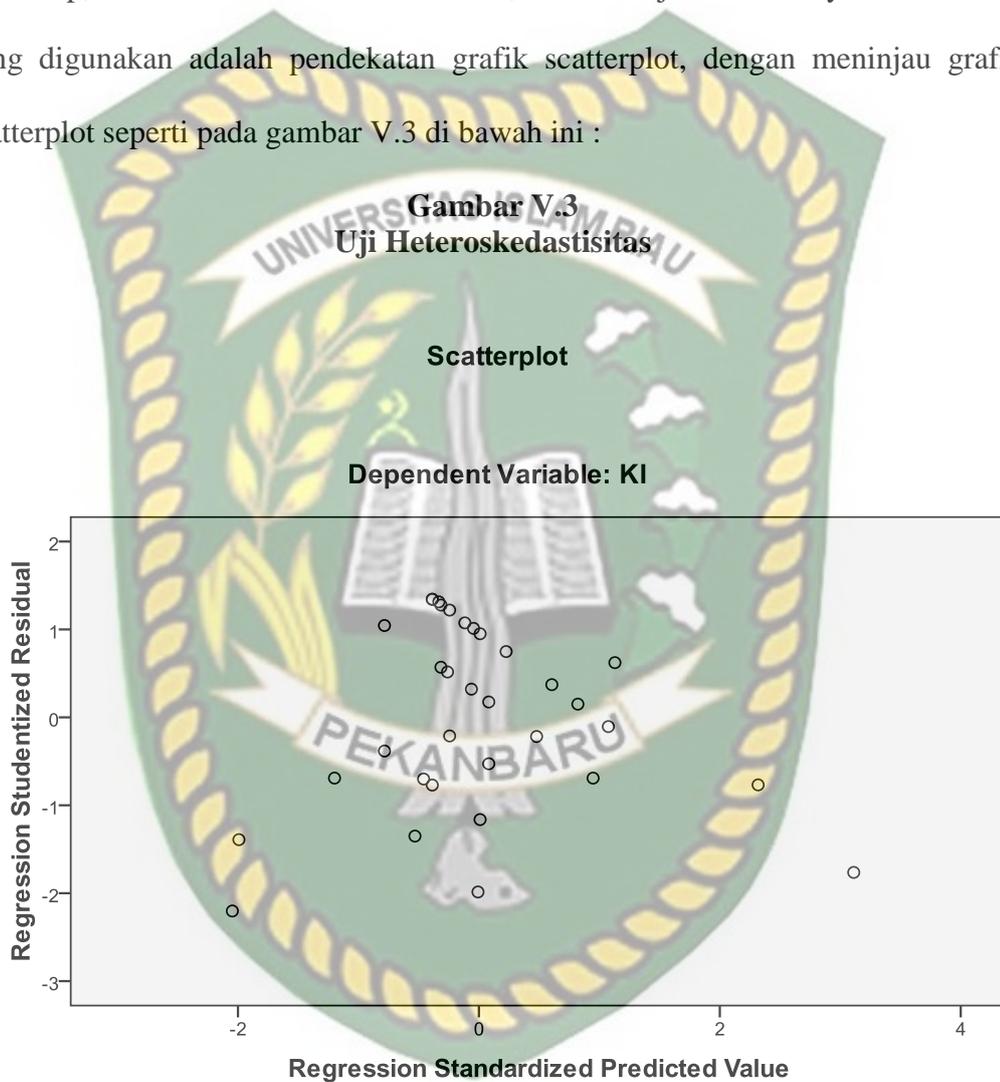


Sumber : Data Olahan SPSS V.17

Berdasarkan gambar V.2 dapat dilihat bahwa plot data berbentuk linier dan berada disekitar garis diagonal. Maka data didalam penelitian ini berdistribusi normal.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas, demikian jika sebaliknya. Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan grafik scatterplot, dengan meninjau grafik scatterplot seperti pada gambar V.3 di bawah ini :



Sumber : Data Olahan SPSS V.17

Pada gambar V.3 dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu yang jelas serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y. Hal tersebut menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

E. Analisis Data

Analisis coefficients digunakan untuk mengetahui pengaruh sistem informasi akuntansi dan motivasi terhadap kinerja individu perusahaan ritel di Pasir Pengaraian. Hasil coefficients dengan menggunakan program SPSS versi 17.0 dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel V.6
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.532	2.222		2.939	.006
Sistem Informasi Akuntansi	.379	.089	.551	4.372	.000
Motivasi	.278	.082	.439	3.402	.002

a. Dependent Variable: KI

Sumber : Data Olahan SPSS V.17

Berdasarkan output pada tabel V.6 koefisien yang digunakan adalah unstandardized coefficients. Persamaan coefficients antara sistem informasi akuntansi dan motivasi terhadap kinerja individu.

Model regresi untuk penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 6,532 + 0,379 X_1 + 0,278 X_2 + e$$

Arti angka-angka dalam persamaan coefficients diatas :

- 1) Nilai koonstanta (a) sebesar 6.532. Artinya adalah apabila variabel independen diasumsikan (0), maka kinerja individu sebesar 6.532.
- 2) Nilai koefisien regresi variabel sistem informasi akuntansi 0,379. artinya adalah bahwa peningkatan sistem informasi akuntansi sebesar 1 satuan akan

meningkatkan kinerja individu sebesar 0,379 dengan asumsi variabel lain tetap.

- 3) Nilai koefisien regresi variabel motivasi 0,278. Artinya adalah bahwa peningkatan motivasi sebesar 1 satuan akan meningkatkan kinerja individu sebesar 0,278 dengan asumsi variabel lain tetap.
- 4) Standar error (e) merupakan variabel acak yang mempunyai distribusi probabilitas yang mewakili semua faktor yang mempunyai pengaruh terhadap Y tetapi tidak dimasukkan kedalam persamaan.

F. Koefisien Determinan (R²)

**Tabel V.7
Model summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error Of The Estimate
1	.708 ^a	.501	.468	1.445

- a. Predictors : (Constant), Motivasi, SIA
- b. Dependent Variabel : Kinerja Individu

Sumber : Data Olahan SPSS V.17

Diketahui pada tabel V.7 nilai R Squer sebesar 0,501. Artinya adalah kemampuan variabel sistem informasi akuntansi dan motivasi dapat menjelaskan variabel kinerja individu adalah 50,1%. Sedangkan sisanya 49,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi ini.

G. Pengujian Hipotesis

1. Pengaruh secara Simultan (Uji-f)

Tabel V.8

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	62.956	2	31.478	15.066	.000 ^a
	Residual	62.680	30	2.089		
	Total	125.636	32			

a. Predictors: (Constant), Motivasi, SIA

b. Dependent Variable: KI

Sumber : Data Olahan SPSS V.17

Dilihat dari tabel diatas dapat dilihat bahwa uji-f menghasilkan nilai F hitung sebesar 15.066 dengan tingkat signifikan 0,000 atau dibawah nilai α . Sehingga artinya adalah bahwa variabel indenpenden secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja individu. Dengan demikian hipotesis ketiga diterima.

2. Pengujian secara Parsial (Uji-t)

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel V.6 , maka diperoleh hasil uji t yang diperlukan untuk signifikan masing-masing variabel independent terhadap variabel dependen. Pembahasan pengujian secara parsial (Uji-t) masing-masing variabel independen tersebut adalah sebagai berikut :

Hasil dari uji t, variabel sistem informasi akuntansi diperoleh nilai sebesar 4,372 dengan tingkat signifikan p-value 0,000 ($p < 0,05$) yang artinya lebih kecil dari nilai α . Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel sistem informasi

akuntansi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja individu. Dengan demikian, hasil penelitian ini menerima atau mendukung hipotesis sistem informasi akuntansi berpengaruh terhadap kinerja individu pada Mini Market di Pasir Pangaraian.

Hasil dari uji t, variabel motivasi diperoleh nilai sebesar 3,402 dengan tingkat signifikan p-value 0,002 ($p < 0,05$) yang artinya lebih kecil dari nilai α . Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja individu. Dengan demikian, hasil penelitian ini menerima atau mendukung hipotesis motivasi berpengaruh terhadap kinerja individu perusahaan ritel di Pasir Pangaraian.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian lainnya yang dilakukan oleh Deni Novalia (2012) menunjukkan bahwa secara parsial sistem informasi akuntansi dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja individu.

3. Pembahasan Hasil Penelitian

Bagian ini merupakan penjelasan atas hasil analisis data yang telah diperoleh berdasarkan hasil analisis coefficients. Selanjutnya sistematika pembahasan disusun secara berurutan berdasarkan pada rumusan masalah yang telah diajukan.

1. Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Individu Pada Perusahaan Ritel Di Pasir Pangaraian

Hasil dari uji t, variabel sistem informasi akuntansi diperoleh nilai sebesar 4,372 dengan tingkat signifikan p-value 0,000 ($p < 0,05$) yang artinya lebih kecil dari nilai α . Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel sistem informasi akuntansi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja individu.

Dengan demikian, hasil penelitian ini menerima atau mendukung hipotesis sistem informasi akuntansi berpengaruh terhadap kinerja individu pada Mini Market di Pasir Pangaraian.

Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik sistem informasi akuntansi yang diterapkan dalam suatu organisasi, maka akan semakin meningkatkan kinerja individu dalam organisasi tersebut. Setiap organisasi, dituntut untuk selalu meningkatkan kinerja. Oleh karena itu, suatu organisasi harus melakukan atau memberikan pelatihan khusus pada para pekerja dalam bidang tertentu, dengan adanya pelatihan khusus, maka para karyawan merasa diberikan dukungan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Pengukuran kinerja dilaksanakan dalam dua tahap, yaitu tahap persiapan dan tahap pengukuran. Bagi karyawan yang dinilai, keuntungan pelaksanaan penilaian kinerja adalah (Rivai&Basri,2004 :58), antara lain:

- a. Meningkatkan motivasi
- b. Meningkatkan kepuasan hidup
- c. Adanya kejelasan standar hasil yang diterapkan mereka.
- d. Umpan balik dari kinerja lalu yang kurang akurat dan konstruktif.
- e. Pengetahuan tentang kekuatan dan kelemahan menjadi lebih besar.
- f. Pengembangan tentang pengetahuan dan kelemahan menjadi lebih besar, membangun kekuatan dan mengurangi kelemahan semaksimal mungkin.

Bagi penilai, manfaat pelaksanaan penilaian kinerja (Rivai&Basri, 2004 : 60) adalah:

- a. Kesempatan untuk mengukur dan mengidentifikasi kecenderungan kinerja karyawan untuk perbaikan manajemen selanjutnya.

- b. Kesempatan untuk mengembangkan suatu pandangan umum tentang pekerjaan individu dan departemen yang lengkap.
- c. Memberikan peluang untuk mengembangkan sistem pengawasan baik untuk pekerjaan manajer sendiri, maupun pekerjaan dari bawahannya.
- d. Identifikasi gagasan untuk peningkatan tentang nilai pribadi.
- e. Peningkatan kepuasan kerja .
- f. Meningkatkan kepuasan kerja baik terhadap karyawan dari para manajer maupun dari para karyawan.
- g. Kesempatan untuk menjelaskan tujuan dan prioritas penilai dengan memberikan pandangan yang lebih baik terhadap bagaimana mereka dapat memberikan kontribusi yang lebih besar kepada perusahaan.
- h. Meningkatkan rasa harga diri yang kuat diantara manajer dan juga para karyawan, karena telah berhasil mendekatkan ide dari karyawan dengan ide para manajer.

Pada bidang kasir yang mengendalikan sistem informasi akuntansi tidak semua karyawan atau para pekerja untuk berwenang menggunakannya. Karena yang mempunyai skil lah yang mampu menggunakan sistem ini, dan dengan adanya sistem informasi akuntansi dapat mempermudah proses input, output dan pengeditan data dalam sistem informasi akuntansi. Hal ini mendorong setiap organisasi untuk menerapkan sistem informasi akuntansi dalam pelaksanaan tugas sehari-hari agar mempermudah dan mempercepat penyelesaian tugas setiap individu. Kondisi ini tentunya diharapkan dapat meningkatkan kinerja individu didalam perusahaan.

Maka dapat di simpulkan bahwa H1 diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian lainnya yang dilakukan oleh Deni Novalia (2012) menunjukkan bahwa secara parsial sistem informasi akuntansi berpengaruh signifikan terhadap kinerja individu.

2. Pengaruh motivasi terhadap kinerja individu pada perusahaan ritel di Pasir Pangaraian

Hasil dari uji t, variabel motivasi diperoleh nilai sebesar 3,402 dengan tingkat signifikan p-value 0,002 ($p < 0,05$) yang artinya lebih kecil dari nilai α . Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja individu. Dengan demikian, hasil penelitian ini menerima atau mendukung hipotesis motivasi berpengaruh terhadap kinerja individu pada perusahaan ritel di Pasir Pangaraian.

Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi yang dirasakan oleh karyawan, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat atau sebaliknya, semakin rendah motivasi maka semakin rendah kinerja karyawannya. Motivasi dalam suatu perusahaan dapat dianggap sederhana dan dapat pula menjadi masalah yang kompleks, karena hubungan antara motivasi dan kinerja berbanding lurus, artinya bahwa semakin tinggi motivasi karyawan dalam bekerja maka kinerja yang dihasilkan juga tinggi, karena pada dasarnya manusia mudah untuk termotivasi dengan memberikan arahan dan apa yang menjadi keinginannya.

Suatu bidang pekerjaan sangat membutuhkan keterampilan yang khusus untuk melakukannya, maka motivasi atau arahan dari atasannya sangat menunjang untuk para karyawan melaksanakan pekerjaannya. Salah satu motivasi yang

diberikan atasan kepada para karyawannya yaitu insentif, yang berupa sebagai balas jasa yang berbeda dari yang lain dikarenakan hasil kerja yang juga berbeda. Insentif juga sebagai pendorong para karyawan untuk semangat dalam bekerja dan memberikan kepuasan kepada mereka. Bila seseorang termotivasi, ia akan berusaha berbuat sekuat tenaga untuk mewujudkan apa yang diinginkannya.

Maka dapat disimpulkan bahwa H2 diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian lainnya yang dilakukan oleh Deni Novalia (2012) menunjukkan bahwa secara parsial motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja individu.

3. Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi dan Motivasi Terhadap Kinerja Individu Pada Perusahaan Ritel Di Pasir Pangaraian

Hasil dari uji f menghasilkan nilai F hitung sebesar 15.066 dengan tingkat signifikan 0,000 atau dibawah nilai α . Sehingga artinya adalah bahwa sistem informasi akuntansi dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja individu.

Hal ini menunjukkan bahwa sistem informasi akuntansi dan motivasi sangat berpengaruh terhadap kinerja individu pada sebuah perusahaan. Salah satunya pemanfaatan komputer yang dapat mempermudah para karyawan melaksanakan suatu pekerjaan. Dalam organisasi dituntut untuk menggunakan sistem informasi akuntansi, yang mana sistem informasi akuntansi dapat memudahkan para karyawan untuk menyelesaikan suatu pekerjaannya, dan dengan adanya sistem informasi akuntansi mampu meningkatkan ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan. Sedangkan motivasi dapat memicuh para karyawan

untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan mewujudkan apa yang diinginkannya. Motivasi bertujuan meningkatkan produktivitas suatu perusahaan, dan mendorong semangat karyawan untuk melakukan pekerjaan lebih baik lagi.



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

BAB VI

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis data yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka penulis mengambil kesimpulan mengenai sistem informasi akuntansi dan motivasi terhadap kinerja individu. Berdasarkan analisis data dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Koefisien Determinan (R^2) sebesar 0,501. Artinya adalah kemampuan variabel sistem informasi akuntansi dan motivasi dapat menjelaskan variabel kinerja individu adalah 50,1%. Sedangkan sisanya 49,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi ini.
2. Secara simultan sistem informasi akuntansi dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja individu pada tingkat signifikan.
3. Secara parsial sistem informasi akuntansi berpengaruh terhadap kinerja individu pada Mini Market di Pasir Pangaraian.
4. Secara parsial motivasi berpengaruh terhadap kinerja individu pada Mini Market di Pasir Pangaraian.

B. Saran

Berdasarkan hasil pembahasan penelitian dan kesimpulan di atas maka dapat diberikan saran-saran sebagai berikut :

1. Bagi perusahaan ritel yang ada di Pasir Pangaraian diharapkan dapat memperbaiki sistem informasi akuntansi dengan cara memberikan pelatihan

secara continue kepada karyawan yang memang diposisikan sebagai kasir dan manajer.

2. Penelitian selanjutnya sebaiknya memperluas area survey, tidak hanya di wilayah Pasir Pangaraian saja, tetapi di daerah yang ada di Riau maupun diluar Riau.
3. Untuk penelitian selanjutnya hendaknya lebih memperluas sampel penelitian tidak hanya kasir saja, tetapi dimasukkan juga kelompok sampel lain.
4. Variabel yang digunakan untuk penelitian ini hanya sedikit, yaitu hanya tiga variabel, oleh sebab itu pada penelitian selanjutnya dapat menambah variabel lainnya yang berhubungan dengan kinerja individu.



Daftar Pustaka

- Alter dan Kadir. 2009. Pengenalan Sistem Informasi. Andi, Yogyakarta.
- Arep dan Tanjung. 2003. Manajemen Motivasi. PT. Grasindo, Jakarta.
- Feriyanto. 2002. Sistem Akuntansi Sektor Publik. Salemba Empat, Jakarta.
- Gaol, L Jimmy. 2008. Sistem Informasi Manajemen. PT. Grasindo, Jakarta.
- Hall, A.James. 2001. Sistem Informasi Akuntansi dan Organisasi Perusahaan, Salemba Empat, Jakarta.
- Jogiyanto. 2007. Sistem Informasi Kperilaku. Andi, Yogyakarta.
- Jumadi, M Wira 2016. Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi dan Motivasi Terhadap Kinerja Individu Pada Perusahaan Ritel di Kecamatan Kuok.
- Lubis, Arfan Ikhsan. 2010. Akuntansi Keperilaku. Salemba Empat, Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Rosda, Bandung.
- Mulyadi. 2008. Sistem Akuntansi. Salemba Empat, Jakarta.
- Mulyanto, Agus. 2009. Sistem Informasi Konsep dan Aplikasi. Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Nawawi, Hadari,et.al. 2006. Kepemimpinan Yang Efektif. UGM Press, Yogyakarta.
- Novalia, Deni. 2012. Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi dan Motivasi Terhadap Kinerja Individu Pada Perusahaan Ritel di Kota Pekanbaru.
- Romney, Marshall. B, Paul Jhon Steinbart. 2015. Accounting Information System. Salemba Empat, Jakarta.
- Romney, Marshall. B, Paul Jhon Steinbart. 2006. Sistem Informasi Akuntansi. Salemba Empat, Jakarta.

Sari, Lili Novia 2016. Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi dan Motivasi Terhadap Kinerja Individu Pada Perusahaan Ritel di Kerinci.

Siagian. 2004. Teori Motivasi dan Aplikasinya. PT Rineka Cipta, Jakarta.

Sutabri, S, Tata. 2005. Sistem Informasi Akuntansi. Andi, Yogyakarta.

Susanto, Azhar. 2008. Sistem Informasi Akuntansi. Lingga Jaya, Bandung.

Sopiah dan Syihabudin. 2008. Manajemen Bisnis Ritel. CV. Andi Offside, Yogyakarta.

Utami, Christina Whidya. 2006. Manajemen Ritel. Salemba Empat, Jakarta.

Winardi. 2004. Manajemen Perilaku Organisasi. Pranada Media, Jakarta.

