

SKRIPSI

**PENGARUH SISTEM INFORMASI AKUNTANSI DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA INDIVIDU PADA HOTEL BINTANG 4
DI KOTA PEKANBARU**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Fakultas
Ekonomi
Universitas Islam Riau*



OLEH :

REZKITA SAWITRI

155310678

PROGRAM STUDI AKUNTANSI S1

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PEKANBARU**

2019



**UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI**

Alamat: Jalan Kaharudin Nasution No. 113 Perhentian Marpoyan
Telp.(0761) 674681 fax.(0761)674834 PEKANBARU - 28284

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : REZKITA SAWITRI
NPM : 155310678
FAKULTAS : EKONOMI
JURUSAN : AKUNTANSI-S1
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH SISTEM INFORMASI AKUNTANSI DAN
MOTIVASI TERHADAP KINERJA INDIVIDU PADA
HOTEL BINTANG 4 DIKOTA PEKANBARU

Disahkan Oleh:

PEMBIMBING I

PEMBIMBING II

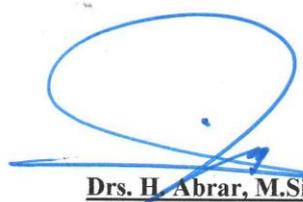

Dr. Kasman Arifin., SE., M.M., Ak


Dra. Eny Wahyuningsih, M.Si.,AK.,CA

Mengetahui :

DEKAN

KETUA PRODI AKUNTANSI S1


Drs. H. Abrar, M.Si.,AK.,CA


Dra. Eny Wahyuningsih, M.Si.,AK.,CA

**PENGARUH SISTEM INFORMASI AKUNTANSI DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA INDIVIDU PADA HOTEL BINTANG 4
DI KOTA PEKANBARU**

Oleh:

REZKITA SAWITRI
155310678

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk menguji pengaruh sistem informasi akuntansi dan motivasi terhadap kinerja individu pada hotel bintang 4 di kota pekanbaru. Yang menjadi responden pada penelitian ini adalah sebanyak 48 responden yang terdiri dari 12 Hotel bintang 4 yang terdaftar di kota pekanbaru, namun setelah dilakukan penyebaran kuesioner hanya 46 responden dan data kuesioner yang diterima kembali. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dan metode *purposive sampling*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Sistem Informasi Akuntansi Dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Individu pada hotel bintang 4 dikota pekanbaru.

KATA PENGANTAR

Puji syukur alhamdulillah penulis panjatkan kehadiran Allah SWT atas berkat, rahmat, taufik dan hidayah-Nya, penyusunan skripsi yang berjudul “Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi dan Motivasi terhadap Kinerja Individu pada Hotel Bintang 4 di Kota Pekanbaru” ini dapat diselesaikan dengan baik.

Penulis menyadari bahwa dalam proses penulisan skripsi ini banyak mengalami kendala, namun berkat bantuan, bimbingan, kerjasama dari berbagai pihak dan berkah dari Allah SWT sehingga kendala-kendala yang dihadapi tersebut dapat diatasi. Untuk itu penulis menyampaikan ucapan terima kasih dan penghargaan kepada Bapak **Dr. Kasman Arifin, SE. MM., Ak** selaku pembimbing I dan Ibu **Dra. Eny Wahyuningsih, M.Si., Ak.,CA** selaku pembimbing II yang telah dengan sabar, tulus dan ikhlas meluangkan waktu, tenaga dan pikiran memberikan bimbingan, arahan dan saran-saran yang sangat berharga kepada penulis selama menyusun skripsi.

Selanjutnya ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada:

1. Bapak **Prof. Dr. H. Syafrinaldi SH., MCL** selaku Rektor Universitas Islam Riau
2. Bapak **Drs. H. Abrar, M.Si., Ak., CA** selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Riau
3. Ibu **Dra Eny Wahyuningsih, M.Si., Ak.,CA** selaku ketua Program Studi Akuntansi yang telah menetapkan pembimbing sehingga dalam penyusunan skripsi ini dapat berjalan dengan baik.

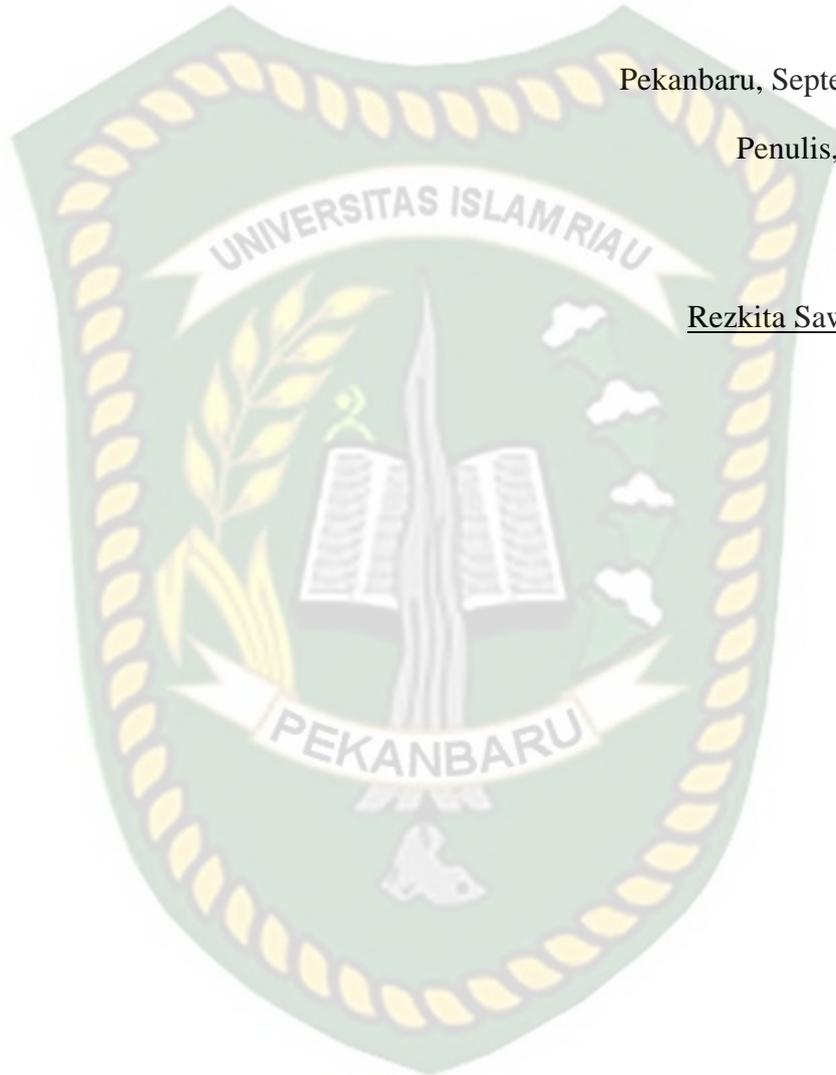
4. Bapak dan Ibu dosen dan staff pada Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang telah membantu dan memberikan bekal ilmu pengetahuan sehingga penulis dapat menyelesaikan studi dan menyelesaikan penulisan skripsi ini.
5. Para Karyawan Hotel Bintang 4 di Kota pekanbaru yang telah meluangkan waktu membantu penulis untuk pengisian kuesioner sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan baik.
6. Orang tua penulis Ibunda **Dra. Hj. Puni Yarni** dan keluarga yang tiada henti selalu mendoakan dan memberi semangat serta dukungan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
7. Teman-temanku semasa perkuliahan **Meisy, Laila, dan Nani** yang senantiasa membantu, meluangkan waktunya dan memberi semangat dalam penyelesaian skripsi ni.
8. Sahabatku **Mitha** dan **Anggela** yang senantiasa membantu, meluangkan waktunya dan memberi semangat sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
9. Seluruh teman-teman seperjuangan pada Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.
10. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebut satu persatu yang telah memberikan dukungan dalam penyelesaian skripsi ini.

Akhirnya, dengan segala kerendahan hati penulis menyadari masih banyak terdapat kekurangan-kekurangan, sehingga penulis mengharapkan adanya saran dan kritik yang bersifat membangun demi kesempurnaan skripsi ini.

Pekanbaru, September 2019

Penulis,

Rezkita Sawitri



Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR GAMBAR.....	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
BAB I : PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Perumusan Masalah.....	7
C. Tujuan Dan Manfaat Penelitian.....	8
D. Sistematika Penulisan	9
BAB II : TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS.....	11
A. Telaah Pustaka	11
1. Pengertian Sistem	11
2. Pengertian Informasi	11
3. Pengertian Akuntansi	12
4. Pengertian Sistem Informasi Akuntansi	13
5. Karakteristik Sistem Informasi Akuntansi	14
6. Tujuan Fungsi Sistem Informasi Akuntansi	15
7. Motivasi	16
8. Kinerja Individu	19
9. Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Individu	22
10. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Individu.....	22
11. Penelitian Terdahulu	24
12. Model Penelitian	25
B. Hipotesis Penelitian	26

BAB III: METODE PENELITIAN	27
A. Objek Penelitian	27
B. Populasi	27
C. Jenis dan Sumber Data	28
D. Operasionalisasi dan Pengukuran Variabel	28
1. Variabel Independen	28
2. Variabel Dependen	32
E. Teknik Pengumpulan Data	34
F. Analisis Data.....	34
1. Uji Kualitas Data	35
a. Uji Validitas Data	35
b. Uji Reabilitas Data	36
2. Uji Asumsi Klasik	36
a. Uji Normalitas	36
b. Uji Multikolinearitas	37
3. Uji Koefisien Determinasi (R^2)	37
4. Uji Hipotesis	38
a. Uji Signifikan Parameter Individual (Uji Statistik T)	38
b. Uji Signifikan Simultan (Uji Statistic F)	38
BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN	39
A. Sejarah Perhotelan	39
B. Kriteria Hotel Bintang 4 Di Kota Pekanbaru	40
BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	42
A. Hasil Pengumpulan Data	42
B. Karakteristik Responden.....	43
C. Statistic Deskriptive	44
D. Uji Kualitas Data	45
1. Uji Validitas	45
2. Uji Reabilitas	45

E. Uji Asumsi Klasik	46
1. Uji Normalitas	46
2. Uji Multikolinearitas	46
3. Uji Heteroskedastisitas	47
F. Teknik Analisis Data	48
G. Uji Hipotesis	50
1. Uji T	50
H. Uji Simultan F	51
I. Koefisien Determinasi (R^2)	52
J. Pembahasan Hipotesis	52
BAB VI : PENUTUP	57
A. Kesimpulan	57
B. Saran	57
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR GAMBAR

Gambar V.1 Uji Heterosdestisitas 48

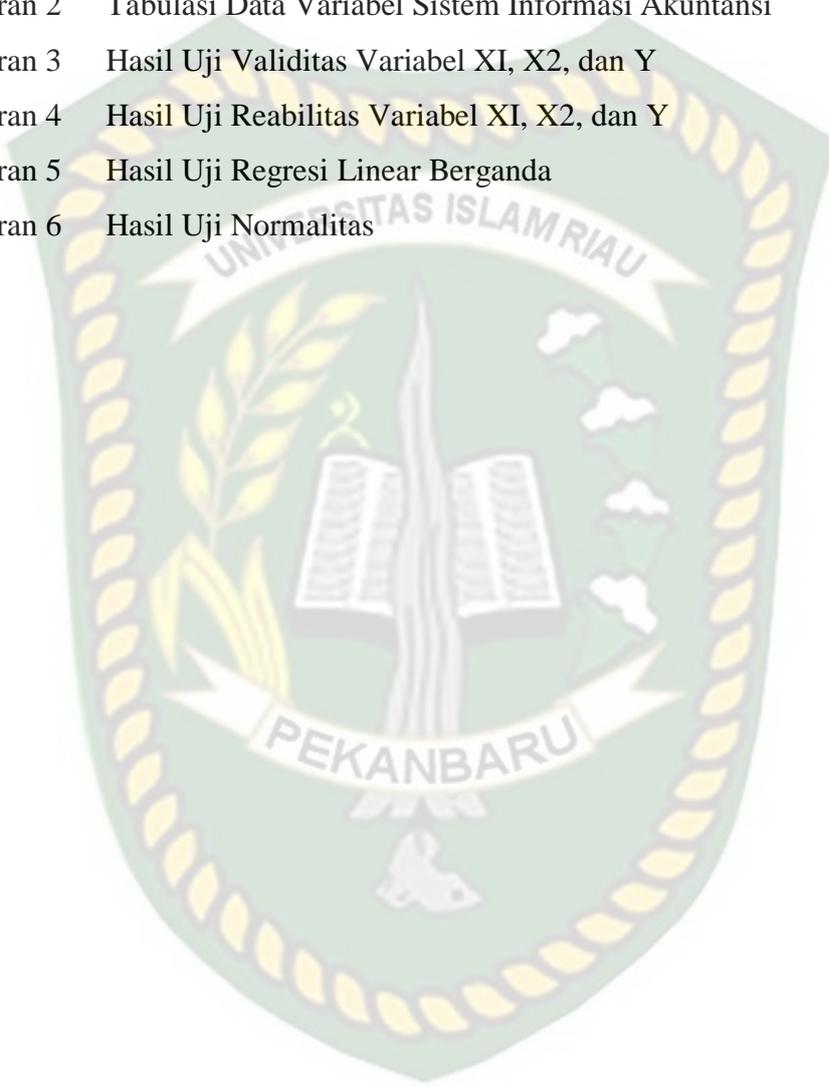


DAFTAR TABEL

Tabel II.1	Tabel Penelitian Terdahulu	25
Tabel II.2	Jumlah responden pada hotel bintang 4 dikota pekanbaru. 29	
Tabel III.1	Operasionalisasi Variabel Independen.....	31
Tabel III.2	Operasionalisasi Variabel Dependen	34
Tabel V.1	Distribusi Kuesioner.....	42
Tabel V.2	Karakteristik Responden	43
Tabel V.3	Kesimpulan Hasil Uji Kualitas Data	45
Tabel V.4	Hasil Uji Realibilitas	46
Tabel V.5	Hasil Uji Normalitas	46
Tabel V.6	Hasil Uji Multikolinearitas.....	47
Tabel V.7	Tabel Coefficients	49
Tabel V.8	Uji T	50
Tabel V.9	Uji F	51
Tabel V.10	Koefisien Determinasi (R^2).....	51

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Lembaran Kuesioner
- Lampiran 2 Tabulasi Data Variabel Sistem Informasi Akuntansi
- Lampiran 3 Hasil Uji Validitas Variabel XI, X2, dan Y
- Lampiran 4 Hasil Uji Reabilitas Variabel XI, X2, dan Y
- Lampiran 5 Hasil Uji Regresi Linear Berganda
- Lampiran 6 Hasil Uji Normalitas



Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada kemajuan teknologi informasi yang begitu pesat pada era globalisasi saat ini telah membawa dampak perubahan yang sangat cepat dalam perkembangan dunia bisnis. Pertumbuhan ekonomi semakin meningkat berpengaruh terhadap persaingan bisnis di seluruh dunia. Hal ini juga berdampak pada pertumbuhan ekonomi di Indonesia, secara langsung maupun tidak langsung mempengaruhi dari segala sektor kehidupan.

Dari sekian banyak sektor jasa di Indonesia salah satunya adalah sektor pariwisata yang merupakan industri di Indonesia yang bergerak pada sektor jasa. Sektor ini dianggap cukup potensial dan memiliki beberapa keunggulan yang dapat digali dan terus ditingkatkan. Oleh karena itu sektor ini harus tetap dikembangkan dan dikelola secara tepat agar tetap mendatangkan keuntungan (Juwita, 2012). Dengan demikian, pesatnya perkembangan perusahaan pada saat ini mendorong setiap perusahaan untuk dapat bersaing secara sehat dalam mempertahankan usahanya. Dan menuntut setiap perusahaan untuk memperbaiki sistem informasi akuntansi yang digunakan dan kinerja dari karyawan-karyawannya.

Pada dasarnya suatu sistem informasi yang berbasis komputer diarahkan untuk mampu menyajikan informasi yang tepat data dan tepat waktu. Pengelolaan data yang baik dalam suatu organisasi basis data yang terstruktur akan memudahkan penyajian informasi yang akurat. Semakin suatu perusahaan

berkembang maka semakin banyak karyawan yang dibutuhkan. Kinerja sistem informasi akuntansi dapat dilihat melalui kepuasan pemakai sistem informasi akuntansi dan pemakaian dari sistem informasi akuntansi itu sendiri.

Perkembangan teknologi informasi mempunyai pengaruh luas terhadap aspek bisnis termasuk pada bisnis perhotelan. Di banyak daerah jumlah pariwisata dan hotel semakin bertambah. Perhotelan merupakan perusahaan yang bergerak dalam jasa penginapan berbayar. Bisnis perhotelan sangat bergantung dari info tentang kualitas bangunan, fasilitas yang digunakan untuk menghasilkan pendapatan jasa. Sehingga hotel akan berusaha memeberikan pelayanan yang maksimal bagi para tamunya, yang menjadi kekuatan pada usaha ini. Untuk itu, aset perusahaan harus dikelola sedemikian rupa, dan salah satunya adalah dengan menggunakan sistem infomasi akuntansi.

Akuntansi merupakan sebuah proses pencatatan dari transaksi bisnis yang berlangsung pada perusahaan atau organisasi yang kemudian diikhtisarkan dalam bentuk laporan keuangan. Sistem informasi akuntansi dapat diartikan sebagai sistem informasi yang mengubah data transaksi bisnis menjadi informasi keuangan yang dapat berguna bagi pemakainya. Sistem informasi yang efektif penting bagi keberhasilan organisasi manapun. Sistem informasi akuntansi sangat berkaitan dalam segala aktivitas perusahaan, karena dengan sistem informasi yang baik akan menghasilkan informasi keuangan yang baik, akurat dan relevan. Hal ini akan sangat membantu pihak-pihak yang membutuhkan informasi yang dihasilkan sebagai pengambil keputusan.

Penelitian yang dilakukan oleh Maulida Tri Astuti (2008) yang meneliti tentang pengaruh penerapan Sistem Informasi Akuntansi, menyatakan bahwa Sistem Informasi Akuntansi memiliki pengaruh terhadap kinerja individu, sampel yang digunakan yaitu pegawai negeri sipil (PNS) yang bekerja pada SKPD dilingkungan pemerintahan kota Malang.

Penelitian yang dilakukan oleh Sri Purwanti (2011) tentang pengaruh Motivasi Kerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan PT. Anindya Mitra Internasional Yogyakarta secara parsial motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian 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 signifikan secara simultan terhadap kinerja individu.

Penelitian yang dilakukan oleh Sally Natalia (2012) tentang pengaruh pemanfaatan teknologi informasi akuntansi terhadap kinerja individual pada perusahaan dagang berskala besar di kota Pekanbaru hasil penelitiannya variabel kesesuaian tugas dan variabel konsekuensi jangka panjang berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja individual.

Penelitian oleh Muhammad Eko Suprianto yang meneliti tentang pengaruh sistem informasi akuntansi teknologi informasi dan motivasi terhadap kinerja individual studi kasus pada hotel grand fatma tenggarong hasil penelitian menunjukkan nilai probabilitas sig F sebesar $< 0,05$ artinya secara simultan

variabel sistem informasi akuntansi, teknologi informasi dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja individual, sedangkan secara parsial variabel sistem informasi akuntansi tidak berpengaruh dan tidak signifikan sedangkan variabel teknologi informasi dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja individual pada Hotel Grand Fatma Tenggara.

Menurut Romney and Steinbart (2009), penerapan sistem informasi akuntansi di perusahaan dapat memberi nilai tambah bagi pengguna yang pada akhirnya akan berdampak pada peningkatan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Kinerja perusahaan dipengaruhi oleh kinerja individu. Jika individu di dalam perusahaan memiliki kinerja yang buruk, tentu akan berdampak terhadap kinerja perusahaan.

Untuk menghasilkan kinerja individu (karyawan) yang prima dibutuhkan manajemen kinerja yang dilakukan secara sistematis dan terarah. Untuk itu manajemen kinerja memerlukan informasi akurat mengenai kinerja setiap individu di lingkungan setiap organisasi. Menurut Arfan Ikhsan (2010) dalam berorganisasi semua anggotanya mempunyai peran yang harus dimainkan dalam mencapai tujuan organisasi. Peran tersebut bergantung pada seberapa besar tanggung jawab setiap masing-masing anggota dalam pencapaian tujuannya. Rasa tanggung jawab tersebut pada sebagian organisasi dihargai dalam bentuk penghargaan tertentu. Peran anggota organisasi juga berpengaruh pada pencapaian tersebut.

Jika suatu anggaran telah ditetapkan untuk dilaksanakan oleh suatu unit atau unit-unit kerja dalam suatu organisasi, atau oleh organisasi tersebut secara keseluruhan, maka anggaran itu akan berinteraksi dalam organisasi tersebut dimana masing-masing individu itu mempunyai tujuan masing-masing dan

sekaligus bertanggung jawab untuk pencapaian tujuan organisasi. Untuk itu, keselarasan tujuan antara individu dan organisasi diperlukan untuk mewujudkan terjadinya sinergi antara individu dan organisasi.

Setiap individu/organisasi memerlukan sistem informasi untuk mempermudah setiap kegiatan yang dijalankan begitu juga halnya pemberian motivasi. Samsudin (2010), mengemukakan bahwa motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang adalah motivasi, kemampuan individu dan pemahaman tentang perilaku yang dilakukan untuk mencapai prestasi yang tinggi. Sikap mental individu maupun karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja yang maksimal.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa motivasi kerja adalah faktor yang sangat penting dalam peningkatan kinerja dan dapat mendukung efektifitas kerja. Pemberian motivasi terhadap karyawan dapat dilakukan dengan cara memberi daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kinerja. Karyawan bagi sebuah perusahaan merupakan komponen yang penting dalam aktivitas suatu perusahaan. Karena dalam memberi pelayanan kepada publik atau masyarakat lebih banyak dilakukan oleh karyawan yang berhubungan langsung dengan pelayanan tersebut. Untuk itu diperlukan kinerja karyawan yang optimal guna mendukung pencapaian tujuan suatu perusahaan.

Sistem informasi dan motivasi menjadi hal yang penting dalam meningkatkan kinerja individu. Hal ini penting selain mempermudah para karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dan penyusunan laporan dengan adanya sistem informasi akuntansi mempermudah suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.

Selain itu menurut Siagian (2009), menyatakan bahwa motivasi merupakan daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya.

Menurut Sopiah dan Syihabudihin (2010), setiap kegiatan bisnis, baik itu bisnis yang menjual barang maupun yang menjual jasa pada dasarnya adalah sama-sama memberikan pelayanan kepada konsumen.

Banyaknya wisatawan yang datang perlu sebuah tempat tinggal untuk sementara, dalam hal ini hotel merupakan solusi untuk wisatawan tersebut. Sehingga dengan adanya fakta tersebut para pengusaha mulai dari pemodal asing hingga local berlomba-lomba untuk membangun hotel khususnya bintang 4 dengan fasilitas yang sesuai dan low budget. “Hotel merupakan bangunan khusus disediakan bagi orang untuk dapat menginap atau istirahat, memperoleh pelayanan dan atau fasilitas lainnya dengan dipungut bayaran termasuk bangunan lainnya yang menyatu dikelola dan dimiliki oleh pihak yang sama kecuali untuk pertokoan dan perkantoran” (Wiyasha, 2010).

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 bahwa belum adanya kesadaran bahwa sistem informasi sebenarnya

adalah suatu aspek penting yang harus diterapkan dalam setiap perusahaan kecil maupun perusahaan besar. Mereka menganggap sistem informasi akuntansi akan menambah rumit pekerjaan mereka 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 perhotelan. Mereka tidak begitu mengerti bagaimana menerapkan dan menjalankan sistem tersebut, dan harus diketahui, kinerja organisasi atau seseorang berhubungan dengan tahap kesempurnaan kinerja perusahaan yang dikuasai.

Berdasarkan latar belakang diatas, penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul : **“PENGARUH SISTEM INFORMASI AKUNTANSI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA INDIVIDU PADA HOTEL BINTANG 4 DI KOTA PEKANBARU”**.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka yang menjadi permasalahan dalam penelitian inti adalah :

1. Bagaimana Sistem Informasi Akuntansi dan Motivasi berpengaruh terhadap kinerja individu pada Hotel Bintang 4 di Kota Pekanbaru.
2. Bagaimana Sistem Informasi Akuntansi berpengaruh terhadap kinerja individu pada Hotel Bintang 4 di Kota Pekanbaru.
3. Bagaimana pengaruh Motivasi terhadap kinerja individu pada Hotel Bintang 4 di Kota Pekanbaru.

C. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh dari Sistem Informasi Akuntansi dan Motivasi terhadap kinerja individu pada Hotel Bintang 4 di Kota Pekanbaru.
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh dari Sistem Informasi Akuntansi terhadap kinerja individu pada Hotel Bintang 4 di Kota Pekanbaru.
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh dari Motivasi terhadap kinerja individu pada Hotel Bintang 4 di Kota Pekanbaru.

2. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini ditinjau dari sisi peneliti dan masyarakat secara umum adalah :

a. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi masukan bagi Hotel Bintang 4 di Kota Pekanbaru, dengan mengevaluasi Sistem Informasi Akuntansi dan Motivasi pada Hotel Bintang 4 di Kota Pekanbaru dapat meningkatkan Kinerja Individu. Selain itu, dapat meningkatkan kemampuan individu dalam penggunaan sistem informasi akuntansi serta pemberian motivasi terhadap karyawan dalam aktivitas kerja sehari-hari.

b. Bagi masyarakat

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan referensi bagi masyarakat, sehingga dapat digunakan sebagai acuan dalam menjalankan

kegiatan perusahaan terhadap kinerja individu dan dalam pengembangan usaha.

c. Bagi peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan sehubungan dengan pengaruh Sistem Informasi Akuntansi dan Motivasi terhadap Kinerja Individu. Serta hasil penelitian ini dapat menambah cakrawala ilmu pengetahuan serta acuan teori untuk peneliti selanjutnya dan 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 : Bab ini merupakan bab pendahuluan yang menguraikan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II : Bab ini merupakan bab tinjauan pustaka, yang menguraikan landasan teori.

BAB III : Bab ini merupakan bab metode penelitian yang menguraikan tentang penentuan populasi dan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, variable penelitian dan definisi.

BAB IV : Gambaran umum Hotel Bintang 4 di Kota Pekanbaru

BAB V : Bab ini 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 : Bab ini merupakan bab penutup dan merupakan bab terakhir, pada bab ini akan dikemukakan kesimpulan yang didapat dari hasil penelitian yang dilakukan beserta saran-saran yang berhubungan.



Dokumen ini adalah Arsip Miilik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

BAB II

TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS

A. Telaah Pustaka

1. Pengertian Sistem

Menurut Azhar Susanto (2013) Sistem adalah:

Kumpulan dari bagian atau komponen apapun baik fisik ataupun non fisik yang saling berhubungan satu sama lain dan bekerja sama secara harmonis untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Menurut Sutarman (2009), sistem adalah:

Kemampuan elemen yang saling berinteraksi dalam suatu kesatuan untuk menjelaskan suatu proses pencapaian suatu tujuan utama.

Menurut Jogiyanto H.M (2010), sistem ada 2 yaitu:

Prosedur dan komponen. Dengan pendekatan prosedur, sistem dapat didefinisikan sebagai kumpulan dari prosedur-prosedur yang mempunyai tujuan tertentu. Dengan pendekatan komponen, sistem dapat didefinisikan sebagai kumpulan dari komponen yang saling berhubungan satu sama lainnya membentuk satu kesatuan untuk mencapai tujuan tertentu.

2. Pengertian Informasi

Informasi merupakan proses lebih lanjut dari data dan memiliki nilai tambah. Informasi yang berguna untuk pengambilan keputusan perusahaan, pengertian informasi menurut Tata Sutabri (2011) adalah sebagai berikut:

“informasi adalah data yang telah diklasifikasikan atau diolah atau diinterpretasikan untuk digunakan dalam proses pengambilan keputusan”.

Menurut Notoatmodjo (2010) menyatakan bahwa:

Semakin banyak informasi dapat mempengaruhi atau menambah pengetahuan seseorang dan dengan pengetahuan menimbulkan kesadaran yang akhirnya seseorang akan berperilaku sesuai dengan pengetahuan yang dimilikinya. Sebaliknya semakin sedikit informasi dapat mempengaruhi atau mengurangi pengetahuan seseorang akan mempengaruhi perilaku dengan pengetahuan yang dimilikinya.

Suatu informasi yang berkualitas mempunyai ciri-ciri yaitu:

- a. Relevansi
Relevansi berarti bahwa informasi yang diberikan harus sesuai dengan apa yang dibutuhkan. Informasi yang disampaikan mempunyai keterkaitan dengan masalah yang akan dibahas dengan informasi tersebut. Informasi yang disampaikan harus dapat bermanfaat bagi pemakainya.
- b. Tepat waktu
Informasi yang tersedia pada saat informasi tersebut diperlukan. Informasi yang datang pada penerima tidak boleh terlambat. Di dalam pengambilan keputusan, informasi yang sudah usang tidak ada lagi nilainya, apabila informasi terlambat datang sehingga pengambilan keputusan terlambat dilakukan hal tersebut dapat berakibat fatal bagi perusahaan.
- c. Akurat
Informasi harus mencerminkan keadaan yang sebenarnya, artinya informasi bebas dari kesalahan tidak bias ataupun menyesatkan, akurat dapat diartikan bahwa informasi itu dapat dengan jelas mencerminkan maksudnya.

3. Pengertian Akuntansi

Menurut Mursyidi (2010) menyatakan bahwa :

Akuntansi adalah proses pengidentifikasian data keuangan, memproses pengolahan dan penganalisisan data yang relevan untuk diubah menjadi informasi yang dapat digunakan untuk pembuatan keputusan.

Menurut Soemarso (2009):

Akuntansi suatu disiplin yang menyediakan informasi penting sehingga memungkinkan adanya pelaksanaan jalannya perusahaan secara efisien.

Sistem informasi akuntansi dapat didefinisikan sebagai kumpulan (integrasi) dari sub-sub system/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 (Susanto, 2013).

4. Pengertian Sistem Informasi Akuntansi

Akuntansi merupakan bahasa bisnis yang menyediakan cara untuk menyajikan dan meringkas kejadian bisnis dalam bentuk informasi keuangan. Dimana informasi keuangan ini sangat dibutuhkan sebagai pihak dan bagian untuk kepentingan pengambilan keputusan yang tepat. Hal ini menjadikan sistem informasi akuntansi sebagai sistem informasi fungsional yang mendasari sistem informasi fungsional lainnya seperti sistem informasi keuangan, sistem informasi pemasaran, sistem informasi produksi dan sistem informasi sumber daya manusia, dimana sistem-sistem informasi tersebut membutuhkan data keuangan dari informasi akuntansi. Karena sistem informasi lain sangat tergantung dengan data yang dihasilkan oleh sistem informasi akuntansi, maka penting untuk terlebih dahulu membangun sistem informasi akuntansi sebelum sistem informasi fungsional lainnya.

Menurut Azhar Susanto (2013) dalam bukunya yang berjudul Sistem Informasi Akuntansi:

“Sistem informasi akuntansi merupakan kumpulan atau grup dari sub/bagian/komponen apapun baik fisik atau non fisik yang saling berhubungan satu sama lain dan bekerja sama secara harmonis untuk

mengolah data transaksi yang berkaitan dengan masalah keuangan menjadi informasi keuangan”.

Menurut Ikhsan, (2010) sistem informasi akuntansi merupakan :

suatu sistem untuk menghasilkan informasi keuangan yang digunakan oleh para pemakainya dalam proses pengambilan keputusan bisnis. Tujuan informasi tersebut adalah memberikan petunjuk dalam memilih tindakan yang paling baik untuk mengalokasikan sumber daya yang langka pada aktivitas bisnis dan ekonomi. Namun, pemilihan dan penetapan suatu keputusan bisnis juga melibatkan aspek-aspek keprilakuan dari para pengambil keputusan. “Sistem informasi dimanfaatkan untuk membantu dalam perencanaan, pengkoordinasian dan pengendalian yang kompleks, serta aktivitas yang saling berhubungan untuk memotivasi orang-orang pada semua tingkat didalam perusahaan“ (Ikhsan, 2010).

5. Karakteristik Sistem Informasi Akuntansi

Krismiaji (2010) menjelaskan bahwa:

Sistem informasi mengalami perubahan besar dalam kehidupan suatu perusahaan. Perubahan-perubahan ini memungkinkan sistem informasi beradaptasi terhadap perubahan yang terjadi dalam perusahaan itu sendiri dengan lingkungannya. Sistem informasi adalah sistem yang menerima sumber data sebagai masukan dan mengolahnya menjadi produk informasi sebagai sebuah keseluruhan.

Menurut Krismiaji (2010) “untuk menghasilkan informasi yang berkualitas, maka indicator sistem informasi akuntansi” adalah sebagai berikut:

1. Kemanfaatan.
2. Ekonomis.
3. Daya andal.
4. Ketersediaan.
5. Ketepatan waktu.
6. Servis pelanggan.
7. Kapasitas.
8. Praktis.
9. Fleksibilitas.
10. Daya telusur.
11. Daya audit.
12. Keamanan.

6. Tujuan dan Fungsi Sistem Informasi Akuntansi

Untuk menyediakan informasi yang berguna bagi perusahaan, sistem informasi akuntansi harus di desain dengan sebaik mungkin supaya dapat memenuhi kebutuhan para pihak yang berkepentingan. Untuk itu, harus dipahami terlebih dahulu tujuan dan fungsi-fungsi dari sistem informasi akuntansi tersebut.

Tujuan sistem informasi akuntansi adalah untuk menyajikan informasi akuntansi kepada berbagai pihak yang membutuhkan informasi tersebut, baik pihak internal maupun pihak eksternal. Sistem akuntansi adalah sistem informasi atau salah satu subset/subsistem dari suatu sistem organisasi.

Tujuan sistem informasi akuntansi menurut Mulyadi (2011), sistem informasi akuntansi memiliki empat tujuan dalam penyusunannya, yaitu:

- (1) Untuk menyediakan informasi bagi pengelolaan kegiatan usaha.
- (2) Untuk memperbaiki informasi yang dihasilkan oleh sistem yang sudah ada, baik mengenai mutu, ketepatan penyajian maupun struktur informasinya.
- (3) Untuk memperbaiki pengendalian akuntansi dan pengecekan intern, yaitu untuk memperbaiki tingan keandalan (reliability) informasi akuntansi dan untuk menyediakan catatan lengkap mengenai pertanggungjawaban dan perlindungan kekayaan perusahaan.
- (4) Untuk mengurangi biaya klerikal dalam penyelenggaraan catatan akuntansi.
- (5) Bagi suatu perusahaan, SIA dibangun dengan tujuan utama untuk mengolah data akuntansi yang berasal dari sumber menjadi informasi akuntansi yang diperlukan oleh berbagai macam pemakai untuk mengurangi resiko saat mengambil keputusan.

Ada tiga fungsi sistem informasi akuntansi yaitu sebagai berikut: Menurut Azhar Susanto (2013) dalam bukunya yang berjudul Sistem Informasi Akuntansi menyatakan fungsi sistem informasi akuntansi adalah:

1. Mendukung aktivitas perusahaan sehari-hari.
2. Mendukung proses pengambilan keputusan.
3. Membantu pengelola perusahaan dalam memenuhi tanggung jawabnya kepada pihak eksternal.

Krismiaji (2010) mengungkapkan unsur-unsur sistem informasi akuntansi sebagai berikut :

- 1). Fungsi yang dihasilkan sebuah sistem informasi akuntansi
- 2). Dokumen untuk merekam data transaksi
- 3). Catatan akuntansi, untuk mencatat transaksi kedalam jurnal dan memposting data dari jurnal kedalam buku besar
- 4). Prosedur merupakan tahapan yang dilakukan secara berurutan
- 5). Laporan yang dihasilkan, untuk memberikan informasi yang bermanfaat untuk pembuatan keputusan oleh manajemen.

Dari beberapa pendapat tersebut disimpulkan bahwa tujuan dan fungsi dari sistem informasi akuntansi adalah untuk menyajikan informasi akuntansi kepada pihak yang membutuhkan informasi, dengan proses pengolahan data yang efektif dan efisien sehingga dapat menghasilkan informasi yang dibutuhkan oleh pembuat keputusan.

7. Motivasi

Motivasi dapat diartikan sebagai suatu dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan atau mengerjakan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mencapai prestasi dengan predikat terpuji (Mc Clelland dalam Mangkunegara, 2014). Seorang pemimpin yang merupakan motivator harus mengetahui tentang motivasi agar keberhasilan organisasi dalam mewujudkan usaha kerja manusia dapat tercapai.

Menurut Maslow dalam Mangkunegara (2014) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu :

- a. Kebutuhan fisiologis
- b. Kebutuhan akan rasa aman
- c. Kebutuhan mencerminkan harga diri
- d. Kebutuhan sosial
- e. Kebutuhan aktualisasi diri

Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendukung gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Menurut Richard M. Stears dalam Sedarmayanti (2009), motivasi adalah kekuatan kecenderungan seseorang individu melibatkan diri dalam kegiatan yang berarahkan sasaran dalam pekerjaan. Ini bukan perasaan senang yang relatif terhadap hasil berbagai pekerjaan sebagaimana halnya kepuasan, tetapi lebih merupakan perasaan sedia/rela bekerja untuk mencapai tujuan pekerjaan.

Menurut Siagian (2010), menyatakan bahwa :

“Motivasi merupakan daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya”.

Berbeda lagi dengan pendapat Edwin B. Flippo dalam Hasibuan (2010), motivasi adalah :

suatu keahlian, dalam mengarahkan pebagawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai.

Selain itu, menurut Edy Sutrisno (2009) motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku individu seseorang dalam meningkatkan kinerjanya disebuah perusahaan. Sehingga motivasi sering kali disamakan dengan dorongan. Dorongan atau tenaga tersebut merupakan gerakan jiwa dan jasmani untuk berbuat berarti motivasi merupakan

suatu *driving force* yang menggerakkan manusia untuk bertindak laku dan perbuatan itu mempunyai tujuan tertentu. Sesuai yang dikemukakan.

Menurut Edy Sutrisno (2011) motivasi sebagai proses psikologi dalam diri seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor:

- 1) Faktor intern
 - a) Keinginan untuk hidup
 - b) Keinginan untuk dapat memiliki
 - c) Keinginan untuk dapat memperoleh penghargaan
 - d) Keinginan untuk dapat memperoleh pengakuan
 - e) Keingan untuk berkuasa
- 2) Faktor ekstern
 - a) Kondisi lingkungan kerja
 - b) Kompensasi yang memadai
 - c) Supervise yang baik
 - d) Adanya jaminan pekerjaan
 - e) Status dan tanggung jawab
 - f) Peraturan yang fleksibel

Pada dasarnya ada tiga karakteristik pokok motivasi menurut Sopiah (2009) yaitu :

- a. Usaha : karakteristik yang pertama dari motivasi yakni usaha, menunjuk pada kekuatan perilaku kerja seseorang atau jumlah yang ditunjukkan oleh seseorang dalam pekerjaannya tegasnya. Hal ini melibatkan berbagai macam kegiatan atau upaya yang nyata maupun yang kasat mata.
- b. Kemauan keras : karakteristik pokok motivasi yang kedua menunjukkan kepada kemauan keras yang ditunjukkan oleh seseorang ketika menerapkan usahanya kepada tugas-tugas pekerjaannya. Dengan kemauan yang keras, maka segala sesuatu akan dilakukan. Kegagalan tidak akan membuatnya patah arang untuk terus berusaha sampai tercapainya tujuan.
- c. Arah dan 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 menurut Sopiah (2010) dapat didefinisikan sebagai :

“Keadaan dimana usaha dan kemauan keras seseorang diarahkan kepada pencapaian hasil-hasil atau tujuan tertentu”.

Indikator motivasi menurut Maslow yang dikutip oleh Hasibuan (2014) adalah sebagai berikut :

- a. Kebutuhan fisik.
- b. Kebutuhan akan keamanan dan keselamatan.
- c. Kebutuhan sosial.
- d. Kebutuhan akan penghargaan diri.
- e. Kebutuhan perwujudan diri.

Berdasarkan uraian pendapat dari para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan atau perangsang yang membuat seseorang melakukan pekerjaan yang diinginkannya dengan rela tanpa merasa terpaksa sehingga pekerjaan yang dilakukan dapat berjalan dengan baik atau menghasilkan sesuatu yang memuaskan.

8. Kinerja Individu

Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Para atasan manajer sering tidak memperhatikan kecuali sudah sangat buruk atau segala sesuatu jadi serba salah. Terlalu sering manajer tidak mengetahui betapa buruknya kinerja telah merosot sehingga perusahaan/instansi menghadapi krisis yang serius. Kesan-kesan buruk organisasi yang mendalam berakibat dan mengabaikan tanda-tanda peringatan adanya kinerja yang merosot.

Persaingan perusahaan di era globalisasi semakin tajam, sehingga sumber daya manusia (SDM) dituntut untuk terus menerus mampu mengembangkan diri

SDM harus menjadi pribadi-pribadi yang mau belajar dan bekerja keras dengan penuh semangat, sehingga potensi yang ada didalam diri mereka bias berkembang secara maksimal.

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi yang dicapai oleh seseorang). Kinerja secara umum merupakan hasil yang dicapai karyawan atau kesuksesan seseorang didalam melaksanakan suatu pekerjaan tertentu.

Kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai karyawan persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2014). Tujuan dari evaluasi kinerja adalah untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja dari sumber daya manusia organisasi.

Menurut Moehariono dalam Abdullah (2014) terdapat enam ukuran indikator kinerja. Keenam indikator tersebut antara lain:

1. Efektif
2. Efisien
3. Kualitas
4. Ketepatan waktu
5. Produktivitas
6. Keselamatan

Menurut Septiningtyas (2010) dalam Novia (2014), Kinerja karyawan merupakan suatu ukuran yang dapat digunakan untuk menetapkan perbandingan hasil pelaksanaan tugas, tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi pada periode tertentu, dan relatif dapat digunakan untuk mengukur prestasi kerja atau kinerja organisasi.

Untuk meningkatkan kinerja individu dalam sebuah perusahaan, manajemen juga bisa melakukan pemberian motivasi terhadap bawahannya, disini berarti menjadikan mereka merasa bahwa bekerja sebagai bagian dari hidup yang dinikmatinya. Para pekerja umumnya akan siap bekerja apabila mereka merasa termotivasi.

Menurut Sedarmayanti (2011) kinerja individu adalah:

“Sebuah proses, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan)”.

Mengukur kinerja individu merupakan faktor utama dalam mengembangkan suatu organisasi yang efektif dan efisien untuk meminimalkan permasalahan yang terjadi dip perusahaan khususnya pengaturan sumber daya manusia.

Menurut Anwar Prabu (2009) tinggi rendahnya kinerja setiap orang dipengaruhi oleh beberapa faktor baik secara langsung maupun tidak langsung:

1. Faktor kemampuan secara Psikologis
Kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*Knowledge + Skill*).Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.
2. Faktor motivasi
Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja.Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

Jika perusahaan mengalami kebangkrutan maka karyawan benar-benar kehilangan pekerjaannya. Serikat pekerja sering kali menggunakan kinerja ekonomi yang baik sebagai alasan untuk mendapatkan kenaikan upah, sebaliknya

perusahaan yang mengalami kinerja ekonomi yang buruk sering kali meminta serikat pekerja untuk menurunkan upah mereka.

9. Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Individu

Sistem informasi pada suatu perusahaan dikatakan berhasil tergantung bagaimana sistem tersebut dijalankan, adanya kemudahan sistem itu bagi para pemakainya dan bagaimana pemanfaatan teknologi yang digunakan. Menurut Romney and Steinbart (2009), penerapan sistem informasi akuntansi di perusahaan dapat memberi nilai tambah bagi pengguna yang pada akhirnya akan berdampak pada peningkatan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Kinerja perusahaan dipengaruhi oleh kinerja individu. Jika individu di dalam perusahaan memiliki kinerja yang buruk, tentu akan berdampak terhadap kinerja perusahaan.

10. Pengaruh Motivasi terhadap kinerja individu

Samsudin (2010), mengemukakan bahwa motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang adalah motivasi, kemampuan individu dan pemahaman tentang perilaku yang dilakukan untuk mencapai prestasi yang tinggi. Sikap mental individu maupun karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja yang maksimal.

Maka dari itu, motivasi ini berarti merupakan aspek yang sangat penting untuk menggerakkan kreativitas dan kemampuan seseorang dalam melakukan

pekerjaan, jika karyawan memiliki motivasi yang tinggi biasanya memiliki kinerja yang tinggi pula.

11. Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan oleh Maulida Tri Astuti (2008) yang meneliti tentang pengaruh penerapan Sistem Informasi Akuntansi, menyatakan bahwa Sistem Informasi Akuntansi memiliki pengaruh terhadap kinerja individu, sampel yang digunakan yaitu pegawai negeri sipil (PNS) yang bekerja pada SKPD dilingkungan pemerintahan kota Malang.

Penelitian yang dilakukan oleh Sri Purwanti (2011) tentang pengaruh Motivasi Kerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan PT. Anindya Mitra Internasional Yogyakarta secara parsial motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian 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 signifikan secara simultan terhadap kinerja individu.

Penelitian yang dilakukan oleh Sally Natalia (2012) tentang pengaruh pemanfaatan teknologi informasi akuntansi terhadap kinerja individual pada perusahaan dagang berskala besar di kota pekanbaru hasil penelitiannya variable kesesuaian tugas dan variable konsekuensi jangka panjang berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja individual.

Penelitian oleh Muhammad Eko Suprianto yang meneliti tentang pengaruh sistem informasi akuntansi teknologi informasi dan motivasi terhadap kinerja individual studi kasus pada hotel grand fatma tenggarung hasil penelitian menunjukkan nilai probabilitas sig F sebesar $< 0,05$ artinya secara simultan variabel sistem informasi akuntansi, teknologi informasi dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja individual, sedangkan secara parsial variabel sistem informasi akuntansi tidak berpengaruh dan tidak signifikan sedangkan variabel teknologi informasi dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja individual pada hotel grand fatma tenggarong.

Tabel II.1
Tabel Penelitian Terdahulu

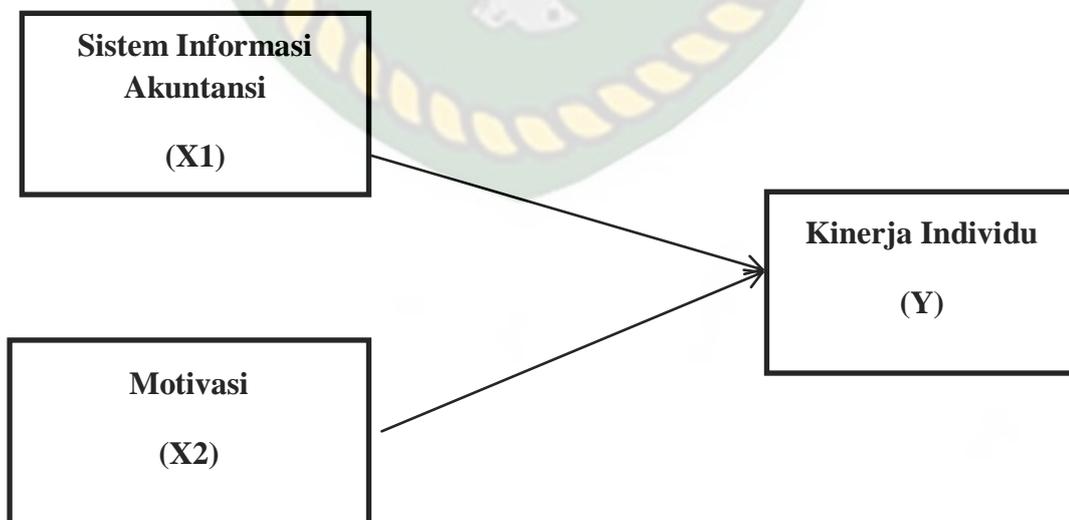
Penelitian Terdahulu	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
Maulida Tri Astuti (2008)	Pengaruh sistem informasi akuntansi terhadap kinerja individu	1. Sistem informasi akuntansi 2. Kinerja individu	Sistem informasi akuntansi berpengaruh terhadap kinerja individu
Sri Purwanti (2011)	Pengaruh motivasi kerja karyawan terhadap kinerja karyawan PT. Anindya Mitra Internasional Yogyakarta	1. Motivasi kerja 2. Kinerja individual	Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
Deni Novalia (2012)	Pengaruh sistem informasi akuntansi dan motivasi terhadap perusahaan ritel dipekanbaru	1. Sistem informasi akuntansi, motivasi 2. Kinerja individu	Sistem informasi akuntansi dan motivasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja individu
Sally Natalia (2012)	Pengaruh pemanfaatan teknologi	1. Teknologi informasi akuntansi	Variable kesesuaian tugas dan variable

	informasi akuntansi terhadap kinerja individual pada perusahaan dagang berskala besar dikota pekanbaru	2. Kinerja individu	konsekuensi jangka panjang berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja individu
Muhammad eko suprianto (2017)	Pengaruh sistem informasi akuntansi teknologi informasi dan motivasi terhadap kinerja individual pada hotel grand fatma tenggarong	1. Sistem informasi akuntansi, motivasi 2. Kinerja individual	Secara simultan sistem informasi akuntansi, teknologi informasi dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja individual

12. 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 :

- HI : Sistem informasi akuntansi berpengaruh terhadap kinerja individu pada Hotel Bintang 4 di Kota pekanbaru.
- H2 : Motivasi berpengaruh terhadap kinerja individu pada Hotel Bintang 4 di Kota pekanbaru.
- H3 : Sistem informasi akuntansi dan Motivasi berpengaruh terhadap kinerja individu pada Hotel Bintang 4 di Kota Pekanbaru.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Objek Penelitian

Objek penelitian ini dilakukan di Hotel Bintang 4 yang terdaftar pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Pekanbaru.

B. Populasi

Populasi diperlukan dalam sebuah penelitian ini untuk mengumpulkan data dari variabel yang diteliti. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2010).

Populasi yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan di Hotel Bintang 4 yang berjumlah 12 Hotel yang terdaftar pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Pekanbaru.

Dalam penelitian ini yang menjadi responden adalah bagian *Front Office* seperti resepsionis, kasir, marketing dan manajer. Bagian *Back Office* yaitu *chief accounting* serta bagian IT. Mereka yang terlibat secara langsung dalam pengelolaan keuangan dan penggunaan sistem informasi akuntansi dan dalam pelaksanaan pekerjaannya mereka yang sudah biasa atau dapat menggunakan sistem informasi berbasis komputer pada Hotel Bintang 4 yang ada di Kota Pekanbaru.

Adapun jumlah responden pada hotel bintang 4 yang ada di Kota Pekanbaru dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel 1.1
Jumlah Responden pada Hotel Bintang 4 di kota Pekanbaru

No	Nama Hotel	Alamat	Jumlah Responden
1.	Pangeran	Jl Jend. Sudirman No.373	4
2.	The Premiere	Jl Jend. Sudirman No.398	4
3.	Novotel	Jl Riau No.59	4
4.	Mutiara Merdeka	Jl Yos Sudarso No.12A	4
5.	Swiss Bellin	Jl Soekarno Hatta No. 69	4
6.	Grand Central	Jl Jend. Sudirman No.1	4
7.	Grand Zuri	Jl Teuku Umar No.7	4
8.	Grand Elite	Jl Riau (Komp. RBC)	4
9.	Mercure	Jl. Riau Rt. 02 Rw. 02	4
10.	Philippe Internasional	Jl. Ahmad Yani No. 81	4
11.	Tangram	Jl. Riau No. 147	4
12.	Ratu Mayang Garden	Jl. Jend Sudirman No.11	4
Total Responden			48

Sumber: Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Pekanbaru 2018.

C. Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Metode sampel menggunakan *purposive sampling*. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan observasi, wawancara, dan penyebaran kuesioner.

D. 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-kumpulan atau grup dari sub/bagian/komponen apapun baik fisik maupun non fisik yang saling berhubungan satu sama lain dan bekerja sama secara harmonis untuk mengolah

data transaksi yang berkaitan dengan masalah keuangan menjadi informasi keuangan (Azhar Susanto 2013). Dalam penelitian ini penulis menggunakan instrument yang digunakan oleh Deni Novalia (2011), cara pengukurannya adalah memberikan pertanyaan kepada responden dan kemudian diminta untuk memberikan jawaban-jawaban “sangat tidak setuju” , “tidak setuju” , “netral” , “setuju” , “ sangat setuju”, jawaban-jawaban diberi skor 1-5.

b. Motivasi

Pendapat Edwin B. Flippo dalam Hasibuan (2010), motivasi adalah suatu keahlian, dalam mengarahkan pebagawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai. Dalam merancang dan mengembangkan sistem akuntansi, analisis dan perancangan sistem sebaiknya memperhatikan dua konsep psikologis yaitu konsep motivasi dan konsep belajar. Karena perilaku manusia ditimbulkan atau dimulai dengan adanya motivasi. 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 dapat disimpulkan adanya suatu perilaku yang dilihat dan kinerjanya. Dengan instrument yang digunakan oleh Deni Novalia (2011), respon dari responden diukur dengan skala linkert 1-5. Cara pengukurannya adalah dengan memberikan pertanyaan kepada responden dan kemudian diminta untuk memberikan jawaban-jawaban “sangat tidak setuju”, “tidak setuju” , “netral” , “setuju” , “sangat tidak setuju”, jawaban-jawaban ini diberi skor 1-5.

Tabel III.1
Operasionalisasi Variabel Independen (X)

Variabel	Indikator	Keterangan
Sistem Informasi Akuntansi (X1)	1. Kemanfaatan	Informasi yang dihasilkan oleh sistem harus membantu manajemen dan para pemakai dalam pembuatan keputusan
	2. Ekonomis	Manfaat sistem harus melebihi pengorbanannya.
	3. Daya andal	Sistem harus memproses data secara akurat dan lengkap.
	4. Ketersediaan	Para pemakai harus dapat mengakses data senyaman mungkin, kapan saja pemakai menginginkannya.
	5. Ketepatan waktu	Informasi penting harus dihasilkan lebih dahulu, kemudian baru informasi lainnya.
	6. Servis pelanggan	Servis yang memuaskan kepada pelanggan harus diberikan.
	7. Kapasitas	Kapasitas sistem harus mampu menangani kegiatan pada periode sibuk dan pertumbuhan dimasa mendatang.
	8. Praktis	Sistem harus mudah digunakan.
	9. Fleksibilitas	Sistem harus mengakomodasi perubahan-perubahan yang terjadi dilingkungan sistem.
	10. Daya telusur	Sistem harus mudah dipahami oleh para pemakai dan perancang, dan memudahkan penyelesaian persoalan serta pengembangan sistem dimasa mendatang
	11. Daya audit	Daya audit harus ada dan melekat pada sistem sejak awal pembuatannya.
	12. Keamanan	Hanya personil yang berhak saja yang dapat mengakses atau diijinkan mengubah data sistem.

Motivasi (X2)	1. Kebutuhan fisik	Ditunjukkan dengan: pemberian gaji yang layak kepada pegawai, pemberian bonus, uang makan, uang transport, fasilitas perumahan dan lain sebagainya
	2. Kebutuhan rasa aman dan keselamatan	Ditunjukkan dengan: fasilitas keamanan dan keselamatan kerja yang diantaranya seperti adanya jaminan social tenaga kerja, dana pension, tunjangan kesehatan, asuransi kecelakaan, dan perlengkapan keselamatan lainnya.
	3. Kebutuhan social	Melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya dengan menjalin hubungan kerja yang harmonis, kebutuhan untuk diterima dalam kelompok dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.
	4. Kebutuhan akan penghargaan	Pengakuan kebutuhan dan penghargaan berdasarkan kemampuannya, untuk dihormati dan dihargai karyawan lain dan pimpinan terhadap prestasi kerjanya.
	5. Kebutuhan perwujudan diri	Sifat pekerjaan yang menarik dan menantang, dimana karyawan tersebut akan mengerahkan kecakapan, kemampuan, keterampilan dan potensinya. Dalam pemenuhan kebutuhan ini dapat dilakukan oleh perusahaan dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan.

2. Variabel dependen

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen adalah kinerja individu. Kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi Menurut Moehariono (2012).

Dalam rangka persaingan yang ketat perusahaan harus memiliki sumber daya yang tangguh. Sumber daya yang dibutuhkan untuk menjalankan perusahaan tidak dapat dilihat sebagai sebagian yang berdiri sendiri, tetapi harus dilihat dari satu kesatuan yang tangguh membentuk sinergi. Didalam hal ini peran kerja sumber daya manusia sangat menentukan. Betapa majunya teknologi perkembangan informasi, tersedianya modal dan bahan yang memadai, jika tanpa kinerja sumber daya manusia maka akan sulit bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya. Instrumen yang digunakan untuk mengukur kinerja individu terdiri dari 6 item yang dikembangkan oleh Deni Novalia (2011). Skala likert 1-5 digunakan untuk mengukur respon dari responden. Cara pengukurannya adalah dengan memberikan pertanyaan kepada responden dan kemudian diminta untuk memberikan jawaban “sangat tidak setuju”, “tidak setuju”, “netral”, “setuju”, “sangat tidak setuju”, “sangat setuju”, jawaban-jawaban ini diberi skor 1-5.

Tabel III.2

Operasionalisasi Variabel Dependen (Y)

Variabel	Indikator	Keterangan
Kinerja Individu (Y)	1. Efektif	Mengukur derajat kesesuaian yang dihasilkan dalam mencapai sesuatu yang diinginkan.
	2. Efisien	Mengukur derajat kesesuaian proses menghasilkan output dengan menggunakan biaya serendah mungkin.
	3. Kualitas	Mengukur derajat kesesuaian antara kualitas produk atau jasa yang dihasilkan dengan kebutuhan dan harapan konsumen.
	4. Ketepatan waktu	Mengukur apakah pekerjaan telah diselesaikan secara benar dan tepat waktu.
	5. Produktivitas	Mengukur tingkat efektivitas suatu organisasi.
	6. Keselamatan	Mengukur kesehatan organisasi keseluruhan serta lingkungan kerja para karyawan ditinjau dari aspek kesehatan

E. Teknik Pengumpulan Data

Peneliti melakukan pengumpulan data dengan cara mengantar langsung kuisisioner ke alamat responden untuk diisi kuisisionernya, demikian pula pengembaliannya dijemput sendiri sesuai dengan janji yang ditentukan sebelumnya.

F. Analisis Data

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

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + 3$$

Keterangan : Y = Kinerja individu

XI= Sistem informasi akuntansi

X2= Motivasi

3= variabel pengganggu

α = konstanta

b1= koefisien regresi X1

b2= koefisien regresi X2

Metode analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah:

1. Uji kualitas data

Kualitas data penelitian suatu hipotesis sangat tergantung pada kualitas data yang dipakai dalam penelitian tersebut. Kualitas dan penelitian ditentukan oleh instrument yang digunakan untuk mengumpulkan data untuk menghasilkan data yang berlaku. Adapun uji yang digunakan untuk mengkaji kualitas data dalam penelitian ini adalah uji validitas dan uji reabilitas. (Iskandar, 2010)

a. Uji Validitas (Ketepatan)

Validitas menunjukkan sejauh mana alat pengukur itu mengukur apa yang ingin diukur, atau sejauh mana alat ukur yang digunakan mengenai sasaran. Semakin tinggi validitas suatu alat test, maka alat tersebut semakin mengenai pada sasarannya, atau semakin menunjukkan apa yang seharusnya diukur.

Suatu instrument pengukuran dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila instrument tersebut mengukur apa yang sebenarnya diukur. Uji validitas menunjukkan jumlah sejauh mana suatu alat ukur benar-benar cocok atau sesuai sebagai alat ukur yang diinginkan. Pengujian validitas dilakukan untuk mengkaji apakah jawaban dari kuisisioner dari responden benar-benar cocok untuk digunakan dalam penelitian ini atau tidak.

Adapun kriteria pengambilan keputusan uji validitas untuk setiap pertanyaan adalah nilai Corrected Item Total Correlation atau nilai r hitung harus berada diatas 0.3. Hal ini dikarenakan jika nilai r hitung lebih kecil; dari 0.3, berarti item tersebut memiliki hubungan yang lebih rendah dengan item-item pertanyaan lainnya dari pada variabel yang diteliti, sehingga item tersebut dinyatakan tidak valid. (Iskandar, 2010).

b. Uji Realibilitas

Menurut Ghozali (2011), uji reabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuisisioner yang merupakan indikator dari suatu variabel. Suatu kuisisioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Dalam penelitian ini uji reabilitas data yaitu dengan menggunakan metode *internal consistency reliability* yang

menggunakan uji *cronbrach alpha* untuk mengidentifikasi seberapa baik item-item dalam kuisisioner berhubungan antara satu dengan lainnya. Suatu konstruk atau variabel dinyatakan reliable jika memberikan nilai *cronbrach alpha* > 0,70.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas Data

Untuk mendeteksi normalitas dapat melihat grafik normal P-P Plot of regression standard wizard residual. Deteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dan grafik (santoso, 2008). Dasar pengambilan keputusan antara lain: jika data menyebar disekitar garis diagonal atau mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas, serta jika data menyebar jauh dari garis diagonal maka regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas merupakan bentuk pengujian asumsi dalam analisis regresi berganda. Asumsi multikolinearitas menyatakan bahwa variabel independen harus terbebas dari gejala korelasi antar variabel independen. Uji Multikoliniearitas dilakukan dengan menggunakan bantuan perangkat lunak SPSS versi 22.0 yang dapat dilihat dari nilai *Varians Inflation Factor* (VIF).

3. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2), pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model menerangkan variabel-variabel independen. Nial R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel-variabel dependen sangat terbatas, sebaliknya nilai R^2 yang mendekati satu berarti

variabel-variabel independen memberikan hamper semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2011). Nilai koefisien determinasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah nilai adjusted R^2 karena variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini lebih dari dua variabel. Selain itu nilai adjust R^2 dianggap lebih baik dari nilai R^2 , karena nilai adjusted R^2 dapat naik turun apabila satu variabel independen ditambahkan ke dalam model regresi (Ghozali, 2011).

4. Uji hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini digunakan dengan penelitian analisis regresi linier berganda, yang digunakan untuk mengukur pengaruh variabel independen terhadap variabel independent.

a. Uji signifikansi Parameter Individual (Uji Statistik t)

Uji t dilakukan dengan menggunakan signifikan 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 independen.
- 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 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 signifikansi lebih besar dari 0,05 maka Hipotesis di tolak. Dan sebaliknya jika signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka Hipotesis di terima.

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

A. Sejarah Perhotelan

Hotel merupakan suatu jenis perusahaan jasa akomodasi yang menggunakan sebagian atau seluruh bangunannya yang menyediakan jasa penginapan, makanan dan minuman serta jasa penunjang lainnya bagi umum yang dikelola secara komersial.

Pada umumnya kamar yang disewakan tersebut dihuni oleh beberapa orang atau secara bersama-sama. Pada masa bangkitnya industry perhotelan secara alamiah hotel membagi dalam jenis menurut pengguna jasanya dan lokasi dimana hotel itu berada. Pada mulanya hotel ini sering juga disebut dengan lodge yang hanya menyediakan tempat beristirahat bagi mereka yang melakukan perjalanan, karena sudah malam atau terpaksa tidak dapat melakukan perjalanannya.

Perkembangan perhotelan khususnya dipekanbaru saat ini semakin berkembang pesat. Banyaknya wisatawan yang datang perlu sebuah tempat tinggal untuk sementara, dalam hal ini hotel merupakan solusi untuk wisatawan tersebut. Sehingga dengan adanya fakta tersebut para pengusaha mulai dari pemodal asing hingga local berlomba-lomba untuk membangun hotel khususnya bintang 4 dengan fasilitas yang sesuai dan low budget.

B. Kriteria Hotel Bintang 4

Hotel bintang 4 merupakan hotel yang cukup berkelas dengan karyawan dan staff yang lebih profesional dalam melayani tamu yang datang. Mereka juga dibekali informasi mengenai pariwisata disekitar hotel.

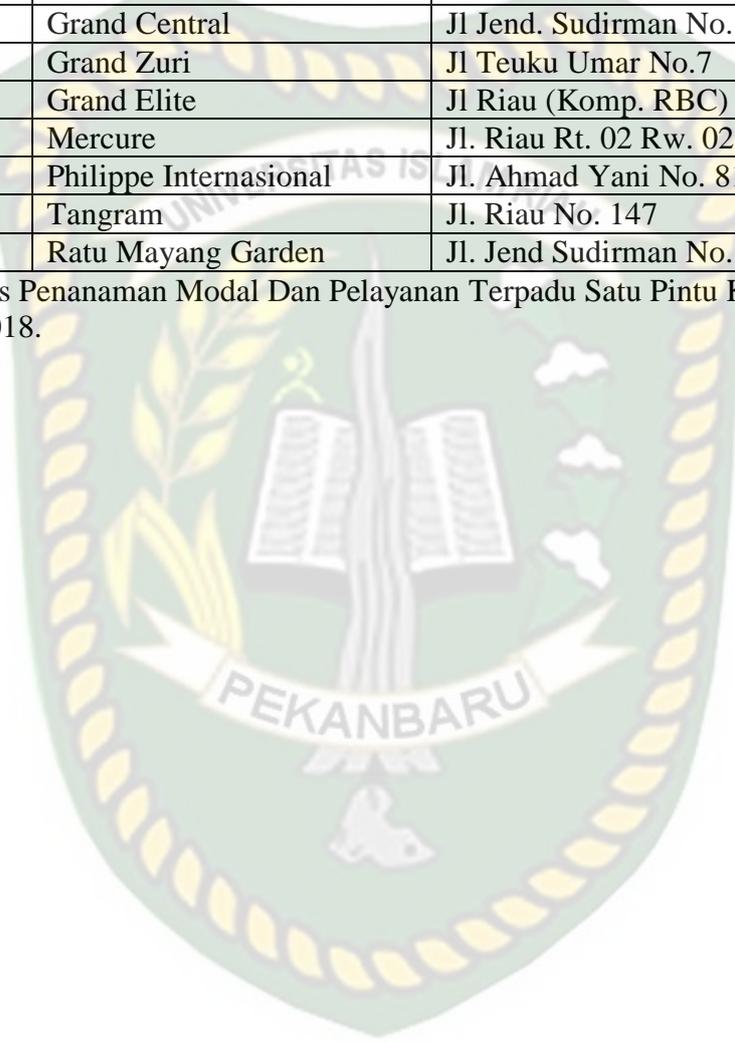
Berikut kriteria hotel bintang 4:

1. Jumlah Kamar Standar, Minimum 50 Kamar
2. Memiliki 3 Kamar Suite
3. Kamar Mandi Didalam
4. Luas Kamar Standar, Minimum 24 M²
5. Memiliki Luas Kamar Suite, Minimum 48m²
6. Tata Udara Dengan AC/Ventilasi
7. Pintu Harus Memiliki Keamanan
8. Memiliki Lobby Dengan Luas Minimum 100m²
9. Memiliki Bar
10. Memiliki Saranaa Rekreasi Dan Olahraga
11. Kamar Mandi Dilengkapi Dengan Instalasi Air Panas/Dingin
12. Memiliki Toilet Umum

Adapun hotel bintang 4 yang terdaftar pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Pekanbaru adalah sebagai berikut:

No	Nama Hotel	Alamat
1.	Pangeran	Jl Jend. Sudirman No.373
2.	The Premiere	Jl Jend. Sudirman No.398
3.	Novotel	Jl Riau No.59
4.	Mutiara Merdeka	Jl Yos Sudarso No.12A
5.	Swiss Bellin	Jl Soekarno Hatta No. 69
6.	Grand Central	Jl Jend. Sudirman No.1
7.	Grand Zuri	Jl Teuku Umar No.7
8.	Grand Elite	Jl Riau (Komp. RBC)
9.	Mercure	Jl. Riau Rt. 02 Rw. 02
10.	Philippe Internasional	Jl. Ahmad Yani No. 81
11.	Tangram	Jl. Riau No. 147
12.	Ratu Mayang Garden	Jl. Jend Sudirman No.11

Sumber: Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Pekanbaru 2018.



BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Pengumpulan Data

Pengumpulan data pada penelitian ini diperoleh dengan menyebarkan kuesioner pada responden dengan mendatangi langsung lokasi pengambilan sampel yaitu karyawan dari 12 Hotel Bintang 4 yang ada di Pekanbaru. Proses pendistribusian hingga pengumpulan data dilakukan kurang lebih tiga minggu. Kuesioner dibagikan kepada masing-masing hotel terdiri dari 4 karyawan yang berpartisipasi dalam penggunaan sistem informasi akuntansi. Total keseluruhan kuisoner yang dibagikan adalah 48 kuisoner. Total kuisoner yang dikembalikan adalah 46 kuisoner. Untuk lebih jelasnya lagi dapat dilihat pada Tabel dibawah ini :

Tabel V.1
Distribusi Kuisoner

Keterangan	Jumlah	Persentase %
Total Kuisoner yang disebar	48	100
Total kuisoner yang dikembalikan	46	95,8
Total kuisoner yang tidak dikembalikan	2	4,2
Kuisoner yang tidak dapat dianalisis	0	0
Total kuisoner yang dianalisis	46	95,5

Sumber: Data primer, 2019

Berdasarkan Tabel diatas, kuisoner yang dikembalikan dan dapat dianalisis sebanyak 46 kuisoner. Sedangkan sisanya sebanyak 2 kuisoner tidak kembali dikarenakan kebijakan hotel. Hotel yang tidak mengembalikan kuisoner yaitu kuisoner dari Hotel Novotel dan Hotel Pangeran.

B. Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang dianalisis dalam penelitian ini meliputi hasil pengumpulan data, jenis kelamin, tingkat pendidikan, dan jabatan. Karakteristik tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

Tabel V. 2

Karakteristik Responden

Keterangan	Frekuensi	Persentase
Jenis Kelamin		
1. Pria	27	58,7%
2. Wanita	19	41,3%
Total	46	100%
Pendidikan Terakhir		
1. SMU & sederajat	6	13%
2. D3	13	28,3%
3. S1	27	58,7%
4. S2	-	
Total	46	100%
Jabatan		
1. SDM dan UMUM	11	23,9%
2. Bagian keuangan	17	37%
3. Bagian Pelayanan	9	19,6%
4. Bagian Pemasaran	9	19,6%
Total	46	100%

Sumber : Data Olahan, 2019

Berdasarkan tabel V.2 diatas diketahui bahwa dari 46 responden penelitian, 27 orang atau 58,7% adalah berjenis kelamin laki-laki dan sisanya 19 orang atau 41,3% adalah berjenis kelamin perempuan. Untuk kategori pendidikan, Tabel di atas menggambarkan bahwa dari 46 responden penelitian dari karyawan hotel bintang 4 yang ada di pekanbaru adalah pendidikan SMA Sederajat sebanyak 6 orang atau 13%, dan sebanyak 13 orang atau 28,3% adalah D3. Sebanyak 27 orang atau 58,7% berpendidikan S1. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar

responden penelitian ini adalah berpendidikan tamat S1 yaitu mencapai lebih dari 50%. Melihat struktur bagian kerja karyawan atau staf yang berkerja Hotel bintang 4 di Pekanbaru, dapat diketahui bahwa karyawan yang bekerja dibagian SDM dan umum berjumlah 11 orang atau 23,9%, keuangan 17 orang atau 37%, Bagian Pelayanan 9 orang atau 19,6%, dan Bagian pemasaran 9 orang atau 19,6%.

C. Statistik Deskriptive

Statistik deskriptive bertujuan untuk mengetahui variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian yaitu Sistem Informasi Akuntansi, Motivasi, Kinerja Individu. Berdasarkan hasil kuisisioner, tabel V.3 memperlihatkan hasil *descriptive statistics* sebagai berikut :

Tabel V.3
Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
KINERJA INDIVIDU	46	18,00	30,00	25,0870	3,43075
SISTEM INFORMASI AKUNTANSI	46	42,00	60,00	51,0870	4,65630
MOTIVASI	46	14,00	25,00	21,1522	2,55576
Valid N (listwise)	46				

Sumber : Data output SPSS, 2019

Pada tabel V.3 *descriptive statistics* diatas, menunjukkan bahwa nilai rata-rata jawaban responden yang mempengaruhi kinerja individu adalah sebesar 25,0807 dengan standar deviasi 3,43075. Untuk variabel SIA (X_1), nilai rata-rata yang mempengaruhi kinerja individu (Y) dari 46 responden adalah sebesar 51,0870 dengan standar deviasi 4,65630. Selanjutnya untuk variabel motivasi (X_2), nilai rata-rata yang mempengaruhi kinerja individual dari 46 responden adalah sebesar 21,1522 dengan standar deviasi 2,55576

D. Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

Validitas merupakan suatu ukuran yang digunakan untuk menunjukkan tingkat ketepatan suatu instrumen dalam mengukur apa yang ingin diukur. Uji validitas ini menggunakan metode *pearson correlation* dengan menghitung korelasi masing-masing skor item dengan skor total. Skor total item adalah penjumlahan dari keseluruhan item. Berikut adalah tabel Hasil uji kualitas data :

Tabel V.3
Kesimpulan Hasil Uji Kualitas Data

Variabel	<i>Pearson correlation</i>	Kesimpulan
SIA (X1)	0,481**-0,788**	Valid
Motivasi (X2)	0,762**-0,886**	Valid
Kinerja Individual (Y)	0,753**-0,882**	Valid

Sumber : Data olahan, 2019

Berdasarkan tabel V.3, hasil uji validitas untuk variabel sistem informasi akuntansi dan motivasi dinyatakan valid, karena nilai rhitung $\geq r$ tabel (0,3). Dengan demikian item- item pertanyaan dalam variabel sistem informasi akuntansi dan motivasi layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

2. Uji Relibilitas

Tabel V.4
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Jumlah Item	<i>Croanbach Alpha</i>	Kesimpulan
Kinerja Individual (Y)	6	0,900	Reliabel
SIA (X1)	12	0,882	Reliabel
Motivasi (X2)	5	0,873	Reliabel

Sumber : Data olahan, 2019

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa semua variabel-variabel seperti Pengaruh sistem informasi akuntansi (X1), Pengaruh Motivasi (X2), dan Kinerja Individu (Y,) adalah reliabel karena mempunyai nilai cronbach alpha > 0.60 sehingga dapat digunakan untuk mengolah data selanjutnya.

E. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Tabel V.5
Hasil pengujian Normalitas

		Unstandardized Residual
N		46
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,33349351
Most Extreme Differences	Absolute	,107
	Positive	,107
	Negative	-,075
Test Statistic		,107
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Data output SPSS, 2019

Tabel V.5 diatas merupakan tabel yang digunakan untuk melihat apakah data yang terdistribusi normal dapat dilihat dengan menggunakan uji non parametrik satu sampel *kolmogrov-Smirnov Test*, dan *Normal Probability plot*. Berdasarkan hasil uji normalitas diatas, *Asymp.sig* (2-tailed) sebesar 0,200 yang lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas merupakan bentuk pengujian asumsi dalam analisis regresi berganda. Asumsi multikolinearitas menyatakan bahwa variabel independen harus terbebas dari gejala korelasi antar variabel independen. Uji

Multikolinieritas dilakukan dengan menggunakan bantuan perangkat lunak SPSS versi 22.0 yang dapat dilihat dari nilai *Varians Inflation Factor* (VIF). Hasil uji Multikolinieritas data pada persamaan regresi 1 dapat dilihat pada tabel V. sebagai berikut :

Tabel V.6
Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1 (Constant)	-1,192	,603			
SIA	,721	,142	,489	,851	1,174
MTVSI	,544	,108	,486	,851	1,174

a. Dependent Variable: KNERJ

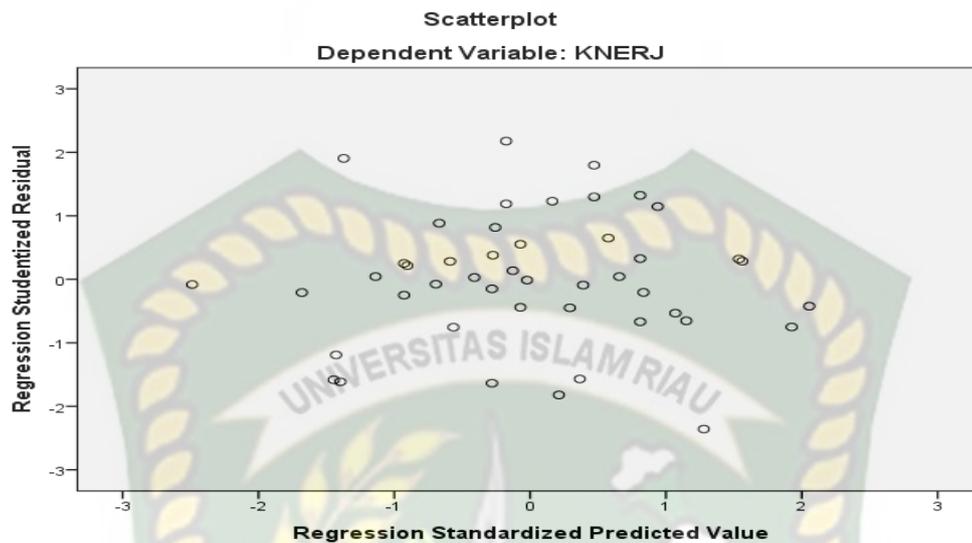
Sumber : Data output SPSS, 2019

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas diatas, diketahui bahwa tidak ada satupun variabel yang mempunyai nilai Tolerance $\leq 0,1$ maupun nilai VIF ≥ 10 . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak ada korelasi antar variabel bebas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Hasil pengujian heteroskedastisitas data dilihat dari hasil spss versi 22.0 yaitu pada gambar *Scatterplot* sebagai berikut:

Gambar V.1



Sumber : Data output SPSS, 2019

Berdasarkan gambar tersebut dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y dan tidak terlihat adanya pola yang jelas. Maka dapat dinyatakan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

F. Teknik Analisis Data

Pada penelitian ini, Teknik Analisis Data yang digunakan yaitu Analisis regresi linear berganda. Digunakannya teknik analisis berganda dikarenakan adanya hubungan antara variabel dependen dengan lebih dari satu variabel independen. Hasil analisis regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS versi 22.0 dapat dilihat pada tabel V sebagai berikut :

Tabel V.7
Tabel Coefficients

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1,192	,603		-1,976	,055
	SIA	,721	,142	,489	5,078	,000
	MTVSI	,544	,108	,486	5,047	,000

a. Dependent Variable: KNERJ

Sumber : Data output SPSS, 2019

Berdasarkan tabel V.7 persamaan regresi yang dihasilkan adalah :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e \dots$$

$$\text{KNERJ} = -1,192 + 0,721 \text{ SIA} + 0,544 \text{ MTV} + e$$

Penjelasan dari persamaan diatas adalah sebagai berikut :

- a. Nilai konstanta (α) sebesar -1,192 artinya jika sistem informasi akuntansi, dan motivasi bernilai 0 (nol) maka kinerja karyawan bernilai -1,192.
- b. Nilai koefisien regresi variabel sistem informasi akuntansi (X_1) memiliki nilai positif, yaitu 0,721 artinya, bahwa setiap peningkatan Sistem Informasi Akuntansi sebesar 1 maka akan mengakibatkan peningkatan kinerja individual sebesar 0,721 dengan asumsi variabel lain bernilai konstan.
- c. Nilai koefisien regresi variabel Motivasi (X_2) bernilai positif, yaitu 0,544 menunjukkan bahwa setiap peningkatan variabel Motivasi sebesar 1 maka akan mengakibatkan peningkatan kinerja individu sebesar 0,544 dengan asumsi variabel lain bernilai konstan.

G. Uji Hipotesis

1. Uji t

Uji t dilakukan untuk menguji apakah secara parsial variabel independen mempengaruhi variabel dependen, H_0 diterima jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ dan H_0 ditolak jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ atau Apabila signifikansi $< 0,05$ maka hipotesis diterima dan apabila signifikansi $> 5\%$ maka hipotesis ditolak. Hasil pengujian Uji t dapat dilihat pada Tabel V.8 dibawah ini.

Tabel V.8
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-1,192	,603		-1,976	,055
SIA	,721	,142	,489	5,078	,000
MTVSI	,544	,108	,486	5,047	,000

a. Dependent Variable: KNERJ

Sumber : Data output SPSS 2019

Penjelasan dari Tabel diatas adalah sebagai berikut :

- a. Hasil uji parsial (t) pada model regresi linear berganda diperoleh nilai $t = 5,078$ dengan signifikansi sebesar $0,000 < \alpha = 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara parsial variabel sistem infomasi akuntansi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja individu.
- b. Hasil uji parsial (t) pada model regresi linear berganda diperoleh nilai $t = 5,047$ dengan signifikansi sebesar $0,000 < \alpha = 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara parsial variabel Motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja individu.

H. Uji secara simultan (Uji F)

Hasil uji F terhadap variabel penelitian dengan menggunakan program SPSS versi 22.00 dapat dilihat pada tabel V.9 ANOVA sebagai berikut :

Tabel V.9

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	9,708	2	4,854	41,703	,000 ^b
	Residual	5,005	43	,116		
	Total	14,713	45			

a. Dependent Variable: KNERJ

b. Predictors: (Constant), MTVSI, SIA

Sumber : Data output SPSS, 2019

Uji Simultan dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel independen yaitu sistem informasi akuntansi dan Motivasi secara bersama-sama (simultan) dapat mempengaruhi variabel dependen yaitu kinerja individu. Hasil output SPSS yang dilihat pada tabel ANOVA atau uji F menghasilkan nilai F hitung sebesar 41,703 dengan tingkat signifikansi 0,000. Karena tingkat probabilitas signifikan $0,000 < \alpha = 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya sistem informasi akuntansi dan Motivasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja individu.

I. Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien Determinasi dapat dilihat dari hasil SPSS ver 22.0 yaitu pada Tabel *Model Summary* yaitu sebagai berikut :

Tabel V.10

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,812 ^a	,660	,644	,34116

a. Predictors: (Constant), MTVSI, SIA

b. Dependent Variable: KNERJ

Sumber : Data Output SPSS, 2019

Koefisien determinasi atau R Square disimbolkan dengan R² menunjukkan besarnya perubahan variasi pada variabel dependen karena berubahnya variasi pada variabel independen. Pada Tabel diatas diketahui R² = 0,644 dengan Adjusted R² = 0,644 menunjukkan persentase 64,4%. Artinya perubahan variasi pada minat penggunaan yang dipengaruhi oleh berubahnya variasi sistem informasi akuntansi, pemanfaatan sistem informasi akuntansi, dan Motivasi sebesar 64,4% sedangkan selebihnya dipengaruhi faktor lain sebesar 100-64,4 yaitu sebesar 35,6%. Salah satu faktor yang mempengaruhi Kinerja Individu yaitu Budaya organisasi.

Standar error of the estimate adalah ukuran kesalahan yang diperoleh sebesar 0,34116 artinya kesalahan dalam memprediksi Kinerja Individual sebesar 0,34116 dimana semakin kecil *standar error of estimate (SEE)* ini maka akan membuat model regresi ini semakin tepat dalam memprediksi variabel dependen.

J. Pembahasan Hipotesis

1. H₁ : Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Individu pada Hotel bintang 4 di Pekanbaru

Berdasarkan tabel V.8 , hasil uji parsial (t) pada model regresi linear berganda berpengaruh dan bernilai positif. Maka, dapat disimpulkan bahwa variabel sistem informasi akuntansi berpengaruh signifikan terhadap kinerja individu.

Sistem informasi akuntansi dimanfaatkan untuk membantu dalam proses perencanaan, pengkoordinasian dan pengendalian yang kompleks, serta aktivitas

yang saling berhubungan untuk memotivasi orang-orang pada semua tingkat didalam perusahaan (Ikhsan, 2013:3). Mulyadi (2011 ; 2) menyatakan bahwa pendekatan sistem memberikan banyak manfaat dalam memahami lingkungan kita, untuk mempertahankan eksistensi sistem informasi akuntansi dan untuk mencapai tujuan-tujuan khususnya, setiap organisasi memerlukan penyediaan informasi yang cukup yang memberikan manfaat bagi kinerja individual atau karyawan.

Hasil uji hipotesis ini sesuai dengan jawaban responden dalam pengisian kuisisioner, bahwa orang yang menjadi responden dalam kuisisioner tersebut dapat memahami dengan mudah sistem informasi akuntansi dalam perusahaannya dan keamanan data dalam perusahaan dalam terjaga dari adanya bahaya konsleting yang dapat mengakibatkan kerusakan data dalam perangkat kerasnya atau komputer. Dengan data yang tersimpan maka dalam menyelesaikan menjadi lebih mudah dan tepat waktu. Sistem informasi akuntansi memperkecil resiko kesalahan dengan menjamin ketelitian dalam pengelolaan dan penyajian data sehingga mampu memberikan laporan keuangan yang dibutuhkan dengan sangat variatif. Wewenang menggunakan sistem informasi akuntansi hanya diberikan kepada orang tertentu saja. Proses input, output dan pengeditan data dalam sistem informasi akuntansi dapat dilakukan dengan mudah dalam perusahaan.

Hasil dari penelitian ini mendukung hasil penelitian dari Indah (2018) ,Deni Novalia (2012) dan Ambara Dita (2016) bahwa sistem informasi akuntansi berpengaruh signifikan dan berpengaruh positif terhadap kinerja individual. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik sistem informasi akuntansi yang diterapkan

dalam perusahaan, maka akan semakin meningkat kinerja individual dalam perusahaan tersebut.

2. H₂ : Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Individu pada Hotel bintang 4 di Pekanbaru

Dari hasil uji t atau tabel ANOVA menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Individual pada hotel bintang 4 di Pekanbaru. Maka dapat disimpulkan bahwa individu memerlukan dorongan atau motivasi untuk melakukan pekerjaannya baik faktor motivasi dari dalam maupun dari luar. Semakin tingginya motivasi akan meningkatkan produktivitas kinerja individu.

Untuk menunjang tercapainya tujuan kinerja perusahaan yang legal dan tidak melanggar hukum serta sesuai dengan moral dan etika, dibutuhkan sumber daya manusia yang memenuhi kriteria tertentu, diantaranya disiplin dan motivasi karyawan. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong semangat kerja dan terwujudnya motivasi untuk mencapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat (Khumaedi, 2016). Motivasi kerja merupakan proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang organisasi atau individu inginkan yang menimbulkan dorongan kerja. Pemberian motivasi kerja pada karyawan hotel bintang 4 di Pekanbaru mempengaruhi kinerja individu. Maka, perusahaan harus memperhatikan pemberian motivasi kerja tersebut, agar karyawan melakukan pekerjaannya secara maksimal.

Berdasarkan hasil jawaban dari kuisioner menunjukkan bahwa individu membutuhkan beberapa motivasi yang dapat memberikan dukungan dalam

meningkatkan produktivitas kerja. Motivasi karyawan akan terbentuk apabila terdapat kesesuaian antara apa yang diharapkan dan apa yang diterima mampu mendorong karyawan mencapai kinerja yang optimal. Kondisi kepuasan dan ketidakpuasan kerja tersebut yang menjadi umpan balik yang akan mempengaruhi kinerja karyawan. Faktor-faktor yang mampu membentuk adanya motivasi kerja diantaranya sikap atasan, hubungan rekan kerja, sistem kompensasi, sistem karir, dan lingkungan kerja. Motivasi kerja yang baik akan berdampak pada kinerja karyawan, dimana ketika mereka merasa termotivasi, akan melakukan pekerjaan dengan sebaik-baiknya (Nurchayani & Adnyani, 2016).

Hasil dari penelitian ini sejalan dengan penelitian Sandra Mutiara (2017) tentang pengaruh insentif dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dan memiliki kesimpulan bahwa motivasi berpengaruh signifikan dan berpengaruh positif terhadap kinerja individual. Hal ini menunjukkan bahwa semakin meningkatnya motivasi, maka akan semakin meningkat juga kinerja individual dalam perusahaan tersebut.

3. H₃ : Pengaruh sistem informasi akuntansi dan Motivasi terhadap Kinerja Individu pada Hotel bintang 4 di Pekanbaru

Hasil pengujian Hipotesis secara simultan menunjukkan bahwa variabel sistem informasi akuntansi dan motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja individu pada hotel bintang 4 di Pekanbaru.

Dari hasil penelitian juga diketahui bahwa hotel bintang 4 yang ada di Pekanbaru akan dapat menikmati keuntungan dengan menerapkan sistem informasi akuntansi dan melakukan peningkatan mengikuti perkembangan zaman. Sistem informasi akuntansi yang diterapkan secara benar dan tepat akan

membantu dan mempermudah pekerjaan, sehingga menghasilkan kualitas laporan yang baik pula. Selain itu, kesesuaian antara tugas yang diberikan dengan kebutuhan dan kemampuan karyawan sangat diperlukan, karena kesesuaian tugas tersebut ditujukan agar karyawan yang menggunakan sistem informasi tidak mengalami kesulitan dan melakukan banyak kesalahan yang dapat berakibat terhadap laporan keuangan. Maka dari itu, motivasi sangat dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan. Motivasi yang berpengaruh dalam melakukan tanggung jawab terdapat pada faktor internal motivasi yaitu dari perusahaan itu sendiri, contohnya berupa insentif yang di berikan oleh perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Astri (2017) mengenai pengaruh sistem informasi akuntansi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yang memiliki kesimpulan bahwa Sistem informasi akuntansi dan motivasi secara bersama-sama dapat mempengaruhi kinerja individual. Semakin baik sistem informasi akuntansi dan semakin meningkatnya motivasi maka akan meningkatkan pula produktivitas kerja individu.

BAB VI

PENUTUP

A. Kesimpulan

Bedasarkan analisa data dan pengujian hipotesis, maka penulis mengambil kesimpulan mengenai pengaruh sistem informasi akuntansi dan motivasi terhadap kinerja individu pada hotel bintang 4 di Pekanbaru. Berdasarkan Analisa data dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengujian secara simultan menghasilkan kesimpulan bahwa variabel sistem informasi akuntansi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja individual pada hotel bintang 4 di Pekanbaru.
2. Pengujian secara Parsial, menghasilkan kesimpulan bahwa variabel sistem informasi akuntansi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja individual pada hotel bintang 4 di Pekanbaru.
3. Pengujian secara Parsial, menghasilkan kesimpulan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja individual pada hotel bintang 4 di Pekanbaru.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka diajukan saran yang diharapkan akan bermanfaat bagi pihak perusahaan maupun penelitian selanjutnya, antara lain :

1. Penelitian ini hanya dilakukan untuk hotel bintang 4 yang merupakan hotel yang termasuk cukup bagus dalam memperhatikan sistem informasi , penelitian selanjutnya diharapkan untuk melakukan penelitian pada objek hotel lain yang masih dalam skala menengah.
2. Bagi peneliti selanjutnya, sebaiknya menambahkan faktor-faktor lain yang bisa meningkatkan kinerja individu, sehingga dapat memperluas pengetahuan mengenai faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja individu dan untuk memperkuat atau mendukung hasil penelitian serupa yang telah dilakukan sebelumnya. Contohnya, budaya organisasi dan insentif.
3. Bagi perusahaan, sebaiknya senantiasa mengevaluasi dan membararui sistem informasi akuntansi agar sistem yang digunakan selalu mengikuti perkembangan dan kebutuhan karyawan. Selain itu pihak perusahaan sebaiknya memberikan dorongan atau motivasi lebih kepada karyawan agar lebih dapat meningkatkan lagi produktivitasnya dalam melakukan tanggung jawab dalam perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. Remaja Rosdakarya, Jakarta.
- Astuti Maulida T. 2008. Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Individu.
- Eko, Suprianto. 2017. Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Teknologi Informasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Individual (Studi Kasus Pada Hotel Grand Fatma Tenggarong).
- Flippo, Edwin B. 2010. Manajemen Personalia. PT. Gelora Askara Pratma, Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2011. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19 (Edisi Kelima). Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hall, James A. 2011. Sistem Informasi Akuntansi. Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- H.M, Jogyanto.2010. Analisis dan Desain Sistem Informasi, Edisi IV. Andi Offset, Jakarta.
- Hasibuan, Melayu. 2008. Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah. PT. Bumi Askara, Jakarta.
- Iskandar, 2010. Metodelogi Penelitian Pendidkan Dan Social (Kuantitatif Dan Kualitatif). Gaung Persada Press (GP Press), Jakarta.
- Krismiaji. 2010. Sistem Informasi Akuntansi. AMP YKPN. Yogyakarta.
- Lubis, Arfan Ikhsan. 2010. Akuntansi Keprilakuan. Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Moehariono, 2014. Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi, Edisi Reivisi. Rajawali Pres, Jakarta.
- Mulyadi, 2011. Sistem Informasi Akuntansi. Jakarta: Salemba Empat.
- Mulyadi, 2010. Sistem Akuntansi, Edisi III, Cetakan I , Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi, YKPN, Yogyakarta.
- Mursyidi, 2010. Akuntansi Biaya; Conventional Costing, Just In Timen, dan Activity-Based Costing. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Novalia, Deni. 2012. Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi dan Motivasi Terhadap Kinerja Individu Pada Perusahaan Ritel di Kota Pekanbaru.

- Natalia, Selly. 2012. Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Invidual Pada Perusahaan Dagang Berskala Besar Di Kota Pekanbaru ,
- Purwanti, Sri. 2011. Pengaruh motivasi kerja karyawan terhadap kinerja karyawan PT. Anindya Mitra Internasional Yogyakarta.
- Samsudin, Sadli. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung: Pustaka Setia.
- Sedarmayanti, 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Cetakan kelima. PT. Refika Aditama, Bandung.
- Septiningtyas, Dwina. 2010. Pengaruh Efektivitas Penggunaan Dan Kepercayaan Atas Teknologi Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Auditor Internal. Jurnal Akuntansi dan Bisnis. Universitas Gunadarma, Jakarta.
- Siagian, Sondang. 2010. Kita Meningkatkan Produktivitas Kerja. Cetakan Kedua. Rineka Cipta, Jakarta.
- Soemarso, 2009. Akuntansi Suatu Pengantar. Buku kedua. Edisi 5. Salemba Empat, Jakarta.
- Susanto, Azhar. 2008. Sistem Informasi Akuntansi. Lingga Jaya, Bandung.
- Susanto, Azhar. 2013. Sistem Informasi Akuntansi. Lingga Jaya, Bandung.
- Sutabri, Tata. 2011. Analisis Sistem Informasi. Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Sopiah, MM. 2009. Perilaku Organisasi. Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Sopiah dan Seihapudain. 2010. Manajemen Bisnis Ritel. Penerbit Andi Offset, Yogyakarta.
- Steers, Richard M. 2009. Efektivitas Organisasi. Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Warren, Cals S, Reeve, James, N, Fress, Thillip E. 2008. Accounting, Pengantar Akuntansi. Edisi 21. Penerbit Salemba Empat, Jakarta.