

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

4.1.1 Deskripsi Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan terhadap karyawan yang berkerja pada perusahaan manufaktur yang ada di Bandar Lampung. Perusahaan manufaktur yang bersedia memberi izin penelitian diperusahaannya ialah PT. Aman Jaya, PT. HM Sampoerna, PT. Semen Batu Raja, PT. Everbright dan PT. Bukti Kencana, karyawan yang berpartisipasi dalam penelitian ini yaitu karyawan yang bersedia mengisi kuisisioner penelitian. Waktu pelaksanaan penelitian dimulai tanggal 15 Desember 2018 – 28 Febuari 2019. Data untuk penelitian diperoleh dengan cara penyebaran kuisisioner yang dibagikan dengan secara langsung kepada karyawan yang bersedia menjadi responden dan memenuhi kriteria sampel penelitian. Berikut deskripsi distribusi dan tingkat pengembalian kuisisioner.

Tabel 4.1

Distribusi dan Tingkat Pengembalian Kuesioner

Keterangan	Jumlah
Jumlah kuesioner yang disebar	100 kuesioner
Jumlah kuesioner yang kembali	88 kuesioner
Jumlah kuesioner yang tidak kembali	12 kuesioner
Jumlah kuesioner yang tidak lengkap	0 kuesioner
Jumlah kuesioner yang tidak valid	14 kuesioner
Jumlah kuesioner yang dapat diolah	74 kuesioner
Tingkat Partisipasi Responden	74 %

Sumber : Data Primer diolah, 2019

Dari tabel 4.1 diatas bahwa kuesioner yang disebar adalah sebanyak 100 kuesioner, jumlah kuesioner yang kembali sebanyak 88, kemudian jumlah kuesioner yang tidak kembali sebanyak 12 kuesioner. Jumlah kuesioner yang tidak lengkap sebanyak 0 kuesioner, sedangkan jumlah kuesioner yang tidak valid adalah sebanyak 14 kuesioner. jumlah kuesioner yang dapat diolah dari penelitian ini sebanyak 74 kuesioner.

4.1.2 Deskripsi Variabel Penelitian

4.1.2.1 Data dan Sampel

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer merupakan data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli atau pertama. Data ini tidak tersedia dalam bentuk terkompilasi atau pun dalam bentuk file-file dan data ini harus dicari melalui narasumber yaitu orang yang kita jadikan objek penelitian atau orang yang kita jadikan sebagai sarana mendapatkan informasi atau pun data. Data dalam penelitian ini diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada karyawan di perusahaan manufaktur di Bandar Lampung.

Populasi dalam penelitian ini adalah perusahaan manufaktur di Bandar Lampung dengan jumlah populasi sebanyak 5 perusahaan manufaktur di Bandar Lampung.

Tabel 4.2

**Nama dan Jumlah Karyawan Tetap Perusahaan Manufaktur di
Bandar Lampung**

No	Nama Perusahaan	Jumlah Karyawan
1	PT. Aman Jaya	61
2	PT. Semen Batu Raja	72
3	PT. HM Sampoerna	70
4	PT. Everbright	56
5	PT. Bukit Kencana	32

	Total	291
--	-------	-----

Sumber : HRD masing-masing perusahaan,2019

Dari data diatas terdapat 291 karyawan tetap yang berkerja di perusahaan manufaktur di Bandar Lampung tahun 2019. Sehingga presentase kelonggaran yang digunakan adalah 10%. Maka untuk sampel dalam penelitian ini, berikut perhitungannya :

$$n = \frac{291}{1 + 291 (0,1)^2}$$

$$n = \frac{291}{3,91}$$

$$n = 74,42 \text{ dibulatkan } 74 \text{ Sampel}$$

Berdasarkan rumus diatas maka ditetapkan sampel minimal yang mewakili populasi penelitian ini adalah sebanyak 74 orang responden yang sesuai dengan kriteria sampel yaitu karyawan diperusahaan manufaktur dan sudah berkerja lebih dari 3 tahun. Berikut deskripsi data 74 responden dimana dikelompokan berdasarkan yaitu jenis kelamin, umur, pendidikan terakhir, jabatan, dan lama berkerja yang dimiliki responden dapat dilihat pada Tabel 4.3.

Tabel 4.3
Data Karakteristik Responden

No.	Jenis Kategori	Keterangan	Jumlah	Presentase
1	Jenis Kelamin	a. Laki – laki	33	44,6%
		b. Perempuan	41	55,4%
2	Umur	a. 25 – 30 tahun	55	74,3%
		b. 31 – 40 tahun	16	21,6%
		c. 40 – 50 tahun	3	4,1%

3	Pendidikan Terakhir	a. SMA/SMK	18	24,3%
		b. D3	10	13,5%
		c. S1	45	60,8%
		d. S2	1	1,4%
4	Jabatan	a. Staff Admin	21	28,4%
		b. Staff Accounting	15	20,3%
		c. Supervisor	5	6,8%
		d. Finance	4	5,4%
		e. Lainnya	29	39,2
5	Lama Berkerja	a. 3 – 5 tahun	60	81,1%
		b. 6 – 8 tahun	10	13,5%
		c. 9 – 10 tahun	3	4,1%
		d. > 10 tahun	1	1,4%

Sumber : Data Primer diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.3 dapat dilihat bahwa responden yang berjenis kelamin laki – laki lebih sedikit dalam pengisian kuesioner yang berjumlah 33 responden, sedangkan responden berjenis kelamin perempuan lebih banyak dalam pengisian kuesioner yang berjumlah 41 responden. Selanjutnya berdasarkan tabel tersebut usia responden yang berumur 20 – 30 tahun lebih banyak dalam penelitian ini yaitu sebanyak 55 responden. Sedangkan usia responden 31 – 40 tahun dan 40 – 50 tahun berturut – turut adalah 16, 3 responden. Kemudian untuk pendidikan terakhir responden, lebih banyak yaitu pendidikan S1 sebanyak 45 responden. Sedangkan pendidikan seperti SMA/SMK, diploma, dan S2 berturut – turut adalah 18, 10, 1 responden. Rata-rata yang menjadi responden adalah karyawan yang jabatannya sebagai staff admin yaitu sebanyak 21 responden. Sedangkan karyawan yang jabatannya staff accounting, supervisor, finance dan lainnya berturut – turut adalah 15, 5, 4, 29 responden. Terakhir adalah lama berkerja diperusahaan, responden yang berkerja selama 3 – 5 tahun lebih

mendominasi yaitu sebanyak 60 responden. Sedangkan responden untuk lama bekerja 6 – 9 tahun, 9 – 10 tahun, dan > 10 tahun berturut – turut adalah 10, 3, 1 responden.

4.2 Hasil Analisis Data

4.2.1 Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif memberikan suatu gambaran atau penjabaran nilai minimum, maksimum, rata – rata (*mean*), dan standar deviasi dari setiap variabel penelitian. Statistik deskriptif disajikan dalam tabel 4.4 sebagai berikut :

Tabel 4.4
Hasil Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Pengendalian_internal	74	2.33	4.83	4.0405	.47125
Sistem_informasi_akutansi	74	2.50	5.00	4.1216	.51926
Motivasi_kerja	74	2.33	4.83	3.9189	.59247
kinerja_karyawan	74	2.67	5.00	4.1059	.44872
Sumber_daya_manusia	74	2.00	5.00	4.0135	.55157
Valid N (listwise)	74				

Sumber : Output SPSS,2019

Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada tabel 4.4 dengan jumlah responden sebanyak 74 responden, dengan penjelasan sebagai berikut :

1. Jawaban responden untuk variabel pengendalian internal memiliki nilai jawaban minimum sebesar 2,33, nilai maksimum sebesar 4,83, dan *mean* sebesar 4,040 serta standar deviasi sebesar 0,471. Hal ini menunjukkan bahwa responden cenderung menjawab setuju terhadap pernyataan yang berkaitan dengan pengendalian internal.
2. Jawaban responden untuk variabel sistem informasi akutansi memiliki nilai jawaban minimum sebesar 2,50, nilai maksimum sebesar 5,00, dan *mean* sebesar

4,121 serta standar deviasi sebesar 0,519. Hal ini menunjukkan bahwa responden cenderung menjawab setuju terhadap pernyataan yang berkaitan dengan sistem informasi akuntansi.

3. Jawaban responden untuk variabel motivasi kerja memiliki nilai jawaban minimum sebesar 2,33, nilai maksimum sebesar 4,83, dan *mean* sebesar 3,918 serta standar deviasi sebesar 0,592. Hal ini menunjukkan bahwa responden cenderung menjawab setuju terhadap pernyataan yang berkaitan dengan motivasi kerja.
4. Jawaban responden untuk variabel kinerja karyawan memiliki nilai jawaban minimum sebesar 2,67, nilai maksimum sebesar 5,00, dan *mean* sebesar 4,105 serta standar deviasi sebesar 0,448. Hal ini menunjukkan bahwa responden cenderung menjawab setuju terhadap pernyataan yang berkaitan dengan kinerja karyawan.
5. Jawaban responden untuk variabel sumber daya manusia memiliki nilai jawaban minimum sebesar 2,00, nilai maksimum sebesar 5,00, dan *mean* sebesar 4,135 serta standar deviasi sebesar 0,551. Hal ini menunjukkan bahwa responden cenderung menjawab setuju terhadap pernyataan yang berkaitan dengan sumber daya manusia.

4.2.2 Hasil Uji Kualitas Data

Hasil suatu penelitian seharusnya valid dan reliabel, maka untuk mendapatkan hasil tersebut dibutuhkan instrumen yang valid dan reliabel. Uji coba instrumen pada 74 karyawan perusahaan manufaktur di Bandar Lampung. Responden yang digunakan untuk uji coba instrumen penelitian diambil dari populasi dan digunakan kembali sebagai sampel penelitian. Untuk menguji apakah instrumen yang digunakan dalam penelitian valid dan reliabel dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas.

4.2.2.1 Uji Validitas

Suatu kuisioner dikatakan valid apabila pertanyaan pada kuisioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisioner tersebut, untuk mengukur validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi *bivariate* antara masing-masing skor indikator dengan total skor konstruk. Validitas adalah taraf dimana alat pengukur dapat mengukur variabel – variabel yang harus diukur. Data dinyatakan valid jika nilai r_{hitung} yang merupakan hasil dari *Corrected Item-TotalCorrelation* $> r_{tabel}$ pada signifikan 0,05 (5%) (Ghozali, 2016). Berikut hasil perhitungan uji validitas terhadap 74 responden dalam penelitian ini.

Tabel 4.5
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Keterangan
Pengendalian Internal (X ₁)	1	0,654	0,228	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	2	0,667	0,228	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	3	0,512	0,228	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	4	0,709	0,228	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	5	0,764	0,228	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	6	0,510	0,228	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Sistem Informasi Akutansi (X ₂)	1	0,449	0,228	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	2	0,593	0,228	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	3	0,738	0,228	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	4	0,643	0,228	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	5	0,586	0,228	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	6	0,527	0,228	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Motivasi Kerja (X ₃)	1	0,673	0,228	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	2	0,683	0,228	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	3	0,574	0,228	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

	4	0,591	0,228	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	5	0,685	0,228	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	6	0,409	0,228	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	1	0,600	0,228	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	2	0,642	0,228	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	3	0,447	0,228	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	4	0,644	0,228	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	5	0,694	0,228	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	6	0,558	0,228	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Kapasitas Sumber Daya Manusia (Z)	1	0,549	0,228	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	2	0,662	0,228	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	3	0,667	0,228	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	4	0,476	0,228	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	5	0,520	0,228	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	6	0,600	0,228	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Data Primer diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.5 diatas menunjukkan bahwa pengujian validitas pada variabel dalam penelitian ini dinyatakan valid karena seluruh item pernyataan mempunyai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,228) pada $n = 74 - 2 = 72$ dengan signifikansi 0,05. Dengan demikian maka dapat dilanjutkan untuk melakukan pengujian berikutnya.

4.2.2.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas digunakan untuk mengukur sejauh mana variabel memberikan hasil yang handal, atau dapat dikatakan untuk menunjukkan adanya persesuaian sesuatu yang diukur dengan jenis alat pengukur yang dipakai. Uji reliabilitas penelitian ini menggunakan rumus *alpha cronbach*. Pengambilan keputusan dari uji reliabilitas menurut Imam Ghozali (2016) menyatakan bahwa :

- Apabila nilai alpha Cronbach $> 0,6$, maka suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel
- Apabila nilai alpha Cronbach $< 0,6$, maka suatu konstruk atau variabel dikatakan tidak reliabel

Dari pengujian yang dilakukan diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.6
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Batas Reliabilitas	Keterangan
Pengendalian Internal (X_1)	0,706	0,60	Reliabel
Sistem Informasi Akutansi (X_2)	0,636	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja (X_3)	0,656	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,628	0,60	Reliabel
Kapasitas Sumber Daya Manusia (X_4)	0,603	0,60	Reliabel

Sumber : Data Primer diolah, 2019

Dari data tabel 4.6 diatas maka dapat disimpulkan bahwa pengendalian internal (X_1), sistem informasi akutansi (X_2), motivasi kerja (X_3), kinerja karyawan (Y) dan kapasitas sumber daya manusia (X_4) dikatakan reliabel atau handal karena memiliki nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,60$, sehingga variabel – variabel dalam penelitian di atas layak diujikan ke pengujian selanjutnya.

4.2.3 Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik terdiri atas, Uji Normalitas, Uji Multikolineraritas, Uji Heterokedasitas.

4.2.3.1 Hasil Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini menggunakan uji normalitas kolmogorov smirnov. Hasil pengujian sebagai berikut :

Tabel 4.7
Hasil Pengujian Normalitas Model 1
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		74
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	2.16047097
	Absolute	.110
Most Extreme Differences	Positive	.110
	Negative	-.102
Kolmogorov-Smirnov Z		.944
Asymp. Sig. (2-tailed)		.335

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Data Primer Diolah,2019

Tabel 4.8
Hasil Pengujian Normalitas Model 2
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		74
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	2.03573979
	Absolute	.092
Most Extreme Differences	Positive	.085
	Negative	-.092
Kolmogorov-Smirnov Z		.793

Asymp. Sig. (2-tailed)	.556
------------------------	------

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Data Primer Diolah,2019

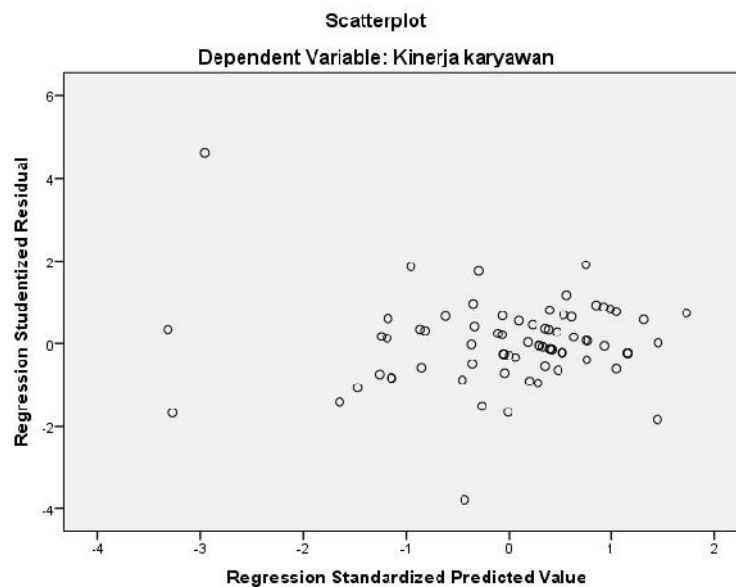
Berdasarkan tabel 4.7 dan 4.8 diatas dapat diketahui bahwa nilai Asymp. Sig. Regresi pada model 1 dan model 2 adalah sebesar 0,335, 0,556. Kedua model regresi tersebut lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa ketiga model regresi memiliki data terdistribusi normal.

4.2.3.2 Hasil Uji Heterokedastisitas

Apabila terdapat variable bebas yang berpengaruh secara signifikan pada tingkat signifikansi 5% terhadap residual absolut, maka terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2016). Pengujian uji heterokedastisitas dilakukan untuk model regresi pada penelitian ini sebagai berikut:

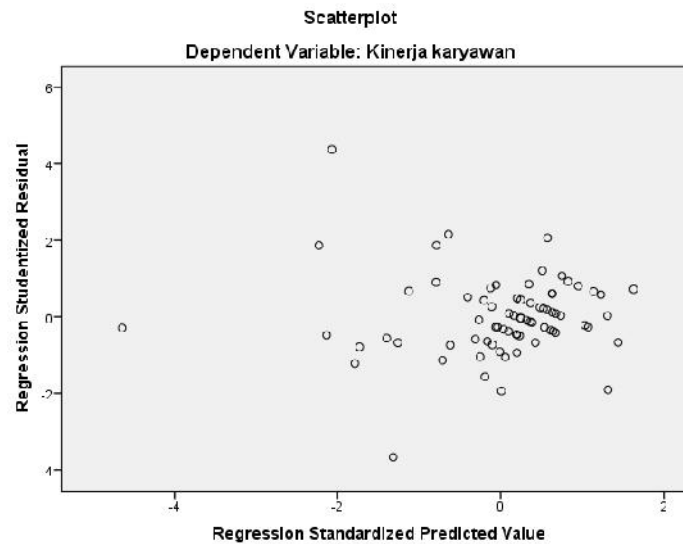
Tabel 4.9

Hasil Pengujian Uji Heterokedastisitas Model 1



Sumber : Data Primer Diolah,2019

Tabel 4.10
Hasil Pengujian Uji Heterokedastisitas Model 2



Sumber : Data Primer Diolah,2019

Terlihat pada tabel 4.9 dan 4.10 grafik *scatterplot* dapat dilihat bahwa tidak ada pola yang jelas atau menyebar secara acak, titik-titik penyebaran berada diatas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas pada model 1 dan 2 (Ghozali, 2016).

4.2.3.3 Uji Multikolinieritas

Untuk mendeteksi ada atau tidak nya multikolinieritas dapat dilakukan kan dengan jalan meregresikan model analisis dan melakukan ujikorelasi antar independent variable dengan menggunakan *Variance Inflation Factor* (VIF). Batas dari VIF adalah 10 dan nilai *tolerance value* adalah 0,1. Jika nilai VIF lebih besar dari 10 dan nilai *tolerance value* kurang dari 0,1 maka terjadi multikolinieritas.

Hasil uji multikolinieritas sebagai berikut :

Tabel 4.11
Uji Multikolinieritas Regresi Model 1

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	6.816	3.199		2.131	.037		
Pengendalian internal	.458	.094	.481	4.863	.000	.941	1.063
Sistem informasi akuntansi	.091	.085	.105	1.071	.288	.958	1.044
Motivasi kerja	.190	.074	.251	2.580	.012	.968	1.033

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan
Sumber : Data Primer Diolah,2019

Tabel 4.12
Uji Multikolinieritas Regresi Model 2

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	24.720	.267		92.476	.000		
1 Zscore: Pengendalian internal	1.266	.263	.470	4.819	.000	.910	1.098
Zscore: Sistem informasi akuntansi	-.058	.287	-.022	-.203	.840	.765	1.308

Zscore: Motivasi kerja	.634	.268	.235	2.362	.021	.873	1.145
Zscore: Sumber daya manusia	.417	.279	.155	1.495	.140	.807	1.239
mra_1	-.605	.363	-.175	-1.667	.100	.782	1.279
mra_2	-.143	.295	-.052	-.487	.628	.753	1.328
mra_3	-.378	.225	-.163	-1.677	.098	.921	1.085

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan
Sumber : Data Primer Diolah,2019

Berdasarkan pada tabel 4.11 dan 4.12, dapat diketahui bahwa pada regresi model 1 dan regresi model 2 nilai tolerance > 0,1 dan VIF < 10 sehingga dapat diketahui bahwa kedua model regresi dikatakan tidak terjadi multikolinieritas.

4.3 Hasil Pengujian Hipotesis

4.3.1 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu (Ghozali, 2016).

Tabel 4.13
Hasil Uji Determinasi Model 1

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.597 ^a	.356	.328	2.206

a. Predictors: (Constant), Motivasi kerja, Sistem informasi akuntansi, Pengendalian internal

b. Dependent Variable: Kinerja karyawan
Sumber : Data Primer Diolah,2019

Berdasarkan tabel 4.13 hasil uji determinasi model 1 nilai R square yang diperoleh sebesar 0,356, yang berarti bahwa 35,6% variasi besarnya kinerja karyawan (Y) bisa dijelaskan oleh pengendalian internal (X_1), Sistem informasi akutansi (X_2) dan Motivasi kerja (X_3) sedangkan sisanya 64,4% dijelaskan oleh variabel lain di luar model.

Tabel 4.14
Hasil Uji Determinasi Model 2

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.654 ^a	.428	.368	2.141

a. Predictors: (Constant), mra 3, Pengendalian internal, Sistem informasi akutansi, Sumber daya manusia, Motivasi kerja, mra 2, mra 1

b. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber : Data Primer Diolah,2019

Berdasarkan tabel 4.14 hasil uji determinasi model 2 nilai R Square yang diperoleh yaitu sebesar 0,428, yang berarti bahwa 42,8% variasi besarnya kinerja karyawan (Y) bisa dijelaskan oleh pengendalian internal (X_1), sistem informasi akutansi (X_2), motivasi kerja (X_3), moderasi1 (MRA_1), moderasi2 (MRA_2) dan moderasi3 (MRA_3) sedangkan sisanya 57,2% dijelaskan oleh variabel lain diluar model.

4.3.2 Uji F

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah suatu model regresi layak digunakan atau tidak, perlu dilakukan uji kelayakan model melalui pengujian secara statistik. Apabila nilai F signifikan pada tingkat profitabilitas 5% dinyatakan bahwa model regresi layak digunakan. Hasil uji F disajikan pada tabel berikut ini :

Tabel 4.15
Hasil Uji F Model 1

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	188.411	3	62.804	12.902	.000 ^b
	Residual	340.737	70	4.868		
	Total	529.149	73			

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi kerja, Sistem informasi akuntansi, Pengendalian internal

Sumber : Data Primer Diolah,2019

Berdasarkan tabel 4.15 diatas dapat disimpulkan bahwa nilai F_{hitung} sebesar 12,902 dengan tingkat signifikansi 0,000, sedangkan F_{tabel} diperoleh Derajat bebas $df_1 =$ pembelilang (k)=3, $df_2 = n-k-1 = 74-3-1 = 70$ diperoleh sebesar 2,74 dengan signifikansi = 0,05. Pada tabel diatas nilai $F_{hitung} 12,902 > F_{tabel} 2,74$ dan signifikasni $0,000 < 0,05$. Ini berarti variabel pengendalian internal (X_1), sistem informasi akuntansi (X_2), dan motivasi kerja (X_3) secara bersama – sama berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Tabel 4.16
Hasil Uji F Model 2

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	226.619	7	32.374	7.063	.000 ^b
	Residual	302.529	66	4.584		
	Total	529.149	73			

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

b. Predictors: (Constant), mra 3, Pengendalian internal, Sistem informasi akutansi, Sumber daya manusia, Motivasi kerja, mra 2, mra 1

Sumber : Data Primer Diolah,2019

Berdasarkan tabel 4.16 diatas dapat disimpulkan bahwa nilai F_{hitung} sebesar 7,063 dengan tingkat signifikansi 0,000, sedangkan F_{tabel} diperoleh Derajat bebas $df_1 =$ pembelilang $(k)=7$, $df_2 = n-k-1 = 74-4-1 = 69$ diperoleh sebesar 2,50 dengan signifikansi = 0,05. Pada tabel diatas nilai $F_{hitung} 7,063 > F_{tabel} 2,74$ dan signifikasnsi $0,000 < 0,05$. Ini berarti variabel pengendalian internal (X_1), sistem informasi akutansi (X_2), dan motivasi kerja (X_3) moderasi1 (MRA_1), moderasi2 (MRA_2) dan moderasi3 (MRA_3) secara bersama – sama berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

4.3.3 Uji t

Uji stastistik t digunakan untuk menguji ada atau tidaknya signifikansi konstanta dan pengaruh masing – masing variabel independen secara individual terhadap variabel dependen yang diuji pada tingkat signifikansi 0,05. Berdasarkan hasil pengolahan SPSS versi 20, diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.17
Hasil Uji t Model 1

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error				Beta
1	(Constant)	6.816	3.199		2.131	.037
	Pengendalian internal	.458	.094	.481	4.863	.000
	Sistem informasi akutansi	.091	.085	.105	1.071	.288

Motivasi kerja	.190	.074	.251	2.580	.012
----------------	------	------	------	-------	------

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber : Data Primer Diolah,2019

Berdasarkan tabel 4.17, diatas bahwa pengendalian internal (X_1) memiliki nilai signifikansi $< 0,05$ dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. t_{tabel} dalam penelitian ini yaitu sebesar 4,863 yang berarti secara individu berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y). sistem informasi akutansi (X_2) memiliki nilai signifikansi $> 0,05$ dan nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$. t_{tabel} dalam penelitian ini yaitu sebesar 1,071 yang berarti secara individu tidak berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y). motivasi kerja (X_3) memiliki nilai signifikansi $< 0,05$ dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. t_{tabel} dalam penelitian ini yaitu sebesar 2,580 yang berarti secara individu berpengaruh terhadap variabel Kinerja karyawan (Y).

Tabel 4.18
Hasil Uji t Model 2

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-57.143	25.589		-2.233	.029
Pengendalian internal	2.005	.928	2.106	2.161	.034
Sistem informasi akutansi	.316	.682	.366	.464	.644
1 Motivasi kerja	.952	.467	1.257	2.040	.045
Sumber daya manusia	2.794	1.103	3.434	2.532	.014
mra 1	-.065	.039	-2.548	-1.667	.100
mra 2	-.014	.029	-.663	-.487	.628
mra 3	-.032	.019	-1.430	-1.677	.098

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber : Data Primer Diolah,2019

Pada table 4.17 yang menggunakan variabel moderasi MRA1, MRA2 dan MRA3 memiliki nilai signifikansi $> 0,05$ dan nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ yang artinya tidak memperkuat hubungan antara variabel independen dan variabel dependen.

H₁ : Pada penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas persepsi tentang pengendalian internal terhadap variabel terikat kinerja karyawan. Berdasarkan tabel 4.17 Coefficient nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $4,863 > 1,994$ dan pada kolom Sig. Menunjukkan hasil signifikansi $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H₁ yang menyatakan bahwa persepsi tentang pengendalian internal (X₁) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) maka H₁ diterima.

H₂ : Pada penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas persepsi tentang sistem informasi akutansi terhadap variabel terikat kinerja karyawan. Berdasarkan tabel 4.17 Coefficient nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $1,071 < 1,994$ dan pada kolom Sig. Menunjukkan hasil signifikansi $0,288 > 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H₂ yang menyatakan bahwa persepsi tentang sistem informasi akutansi (X₂) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) maka H₂ ditolak.

H₃ : Pada penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas persepsi tentang motivasi kerja terhadap variabel terikat kinerja karyawan. Berdasarkan tabel 4.17 Coefficient nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,580 > 1,994$ dan pada kolom Sig. Menunjukkan hasil signifikansi $0,012 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H₃ yang menyatakan bahwa persepsi tentang motivasi kerja (X₃) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) maka H₃ diterima.

H₄ : Berdasarkan tabel 4.18 diatas Coefficient nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu $(-1,667) < 1,994$ dan pada kolom Sig. Menunjukkan hasil signifikansi $0,100 > 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa kapasitas sumber daya manusia (X₄) tidak memoderasi hubungan antara pengendalian internal (X₁) dengan kinerja karyawan (Y). Sehingga dapat disimpulkan bahwa H₄ ditolak.

H₅ : Berdasarkan tabel 4.18 diatas Coefficient nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu $(-0,487) < 1,994$ dan pada kolom Sig. Menunjukkan hasil signifikansi $0,628 > 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa kapasitas sumber daya manusia (X_4) tidak memoderasi hubungan antara sistem informasi akuntansi (X_2) dengan kinerja karyawan (Y). Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_5 ditolak.

H₆ : Berdasarkan tabel 4.18 diatas Coefficient nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu $(-1,677) < 1,994$ dan pada kolom Sig. Menunjukkan hasil signifikansi $0,098 > 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa kapasitas sumber daya manusia (X_4) tidak memoderasi hubungan antara motivasi kerja (X_3) dengan kinerja karyawan (Y). Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_6 ditolak.

Tabel 4.19

Hasil Hipotesis Penelitian

	Hipotesis Penelitian	Hasil Uji
H ₁	Pengaruh Pengendalian Internal terhadap Kinerja Karyawan	Ha diterima
H ₂	Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Karyawan	Ho ditolak
H ₃	Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan	Ha diterima
H ₄	Pengaruh Pengendalian Internal terhadap Kinerja Karyawan dengan Kapasitas Sumber Daya Manusia sebagai Variable moderating	Ho ditolak
H ₅	Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kapasitas Sumber Daya Manusia sebagai Variable moderating	Ho ditolak

H ₆	Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kapasitas Sumber Daya Manusia sebagai Variable moderating	Ho ditolak
----------------	--	------------

4.4 PEMBAHASAN

4.4.1 Pengaruh Pengendalian Internal terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis pada regresi model 1 menyatakan bahwa pengendalian internal berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik pengendalian internal di dalam perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil penelitian sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Damayanti (2018) menyatakan bahwa pengendalian internal berpengaruh terhadap kinerja karyawan. beberapa perusahaan manufaktur di Bandar Lampung sudah menerapkan pengendalian internal yang efektif dan efisien, karena semakin efektif dan efisien pengendalian internal di suatu perusahaan maka kinerja karyawan pun meningkat dan semakin besar perusahaan semakin penting pula arti dari pengendalian internal dalam perusahaan tersebut. Perusahaan manufaktur di Bandar Lampung juga sudah menerapkan lingkungan pengendalian, penilaian resiko, aktivitas pengendalian, informasi dan komunikasi, serta pemantauan dengan baik.

4.4.2 Pengaruh Sistem Informasi Akutansi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis pada regresi model 1 menyatakan bahwa sistem informasi akutansi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lukiman (2016) menyatakan bahwa sistem informasi akutansi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil dari kuisiner yang diisi oleh karyawan masih kurangnya dalam peningkatan sumber daya manusia khususnya di bidang *accounting dan finance*. Karena kuisiner yang diisi rata-rata oleh staff, supervisor dan lain-lain hanya sedikit karyawan bagian *accounting dan finance* yang sudah berpengalaman kerja yang mengisi kuisiner tentang sistem informasi akuntansi karena beberapa karyawan *accounting dan finance* masih baru dan perlu adaptasi dengan sistem yang cukup canggih.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang diungkapkan oleh (Guimaraes dalam Susanto 2013), yang menyatakan sistem informasi dapat dikatakan sukses apabila sistem tersebut dapat dijalankan dengan baik, mudah digunakan, dan sesuai dengan teknologi yang ada. Keberhasilan suatu sistem dapat dinilai dari kepuasan pengguna, puas tidaknya suatu sistem informasi dilihat pada kualitas sistem secara teknik, namun dilihat dari cara pemakai memandang sistem tersebut secara nyata.

4.4.3 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis pada regresi model 1 menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini menjelaskan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dirasakan oleh karyawan maka kinerja karyawan akan meningkat.

Hasil penelitian sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wijaya dan Andreani (2015) motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kebutuhan akan berprestasi tinggi merupakan suatu dorongan yang timbul pada diri seseorang untuk berupaya mencapai target yang telah ditetapkan, bekerja keras untuk mencapai keberhasilan dan memiliki keinginan untuk mengerjakan sesuatu secara lebih baik dari sebelumnya. Karyawan yang mempunyai motivasi kerja sangat menyukai tantangan, berani mengambil risiko, sanggup mengambil alih tanggungjawab, senang bekerja keras. Dorongan ini akan menimbulkan kebutuhan berprestasi karyawan yang membedakan dengan yang lain, karena selalu ingin mengerjakan sesuatu dengan lebih baik. Berdasarkan pengalaman dan antisipasi dari hasil yang menyenangkan serta jika

prestasi sebelumnya dinilai baik, maka pegawai lebih menyukai untuk terlibat dalam perilaku berprestasi. Sebaliknya jika pegawai telah dihukum karena mengalami kegagalan, maka perasaan takut terhadap kegagalan akan berkembang dan menimbulkan dorongan untuk menghindarkan diri dari kegagalan. Dan juga untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan yang telah berkerja dengan baik diberi penghargaan melalui pemberian insentif, memberikan promosi jabatan bagi karyawan yang dianggap layak dan mampu mengemban tugas baru sesuai dengan kemampuan dan keahliannya, karena semakin karyawan termotivasi dalam pekerjaan maka akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

4.4.4 Pengaruh Pengendalian Internal terhadap Kinerja Karyawan dengan Kapasitas Sumber Daya Manusia sebagai Variable moderating

Hasil pengujian hipotesis pada regresi model 2 menunjukkan bahwa variabel kapasitas sumber daya manusia tidak berpengaruh atau memperlemah hubungan antara pengendalian internal dengan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Damayanti (2018) menyatakan bahwa kapasitas sumber daya manusia tidak memoderasi hubungan antara pengendalian internal dengan kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan baik atau tidaknya pengendalian internal di perusahaan tidak dipengaruhi oleh kapasitas sumber daya manusia, karena jika pengendalian internal dalam perusahaan itu sudah baik maka kinerja karyawan dalam menjalankan tugas dan kewajibannya akan berjalan dengan baik.

4.4.5 Pengaruh Sistem Informasi Akutansi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kapasitas Sumber Daya Manusia sebagai Variable moderating

Hasil pengujian hipotesis pada regresi model 2 menunjukkan bahwa variabel kapasitas sumber daya manusia tidak berpengaruh atau memperlemah hubungan antara sistem

informasi akuntansi dengan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Damayanti (2018) menyatakan bahwa kapasitas sumber daya manusia tidak memoderasi hubungan antara sistem informasi akuntansi dengan kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan baik atau tidaknya sistem informasi akuntansi di perusahaan tidak dipengaruhi oleh kapasitas sumber daya manusia, karena jika sistem informasi akuntansi dalam perusahaan itu sudah baik maka karyawan dalam menjalankan tugasnya akan berjalan dengan baik.

4.4.6 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kapasitas Sumber Daya Manusia sebagai Variable moderating

Hasil pengujian hipotesis pada regresi model 2 menunjukkan bahwa variabel kapasitas sumber daya manusia tidak berpengaruh atau memperlemah hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Damayanti (2018) menyatakan bahwa kapasitas sumber daya manusia tidak memoderasi hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan.

Hal ini dikarenakan ada atau tidaknya motivasi kerja di perusahaan tidak dipengaruhi oleh kapasitas sumber daya manusia. Karena seseorang yang mempunyai kemampuan yang sangat rendah tetapi mempunyai motivasi yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang baik. Sebaliknya, jika seseorang mempunyai kemampuan yang tinggi tetapi motivasi yang sangat rendah, maka akan menghasilkan kinerja yang rendah.