

## BAB IV

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Deskripsi Data

##### 4.1.1 Deskripsi Objek Penelitian

Hasil penelitian ini diperoleh dari pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner dengan responden karyawan pada perusahaan ritel di Bandar Lampung. Data yang telah dikumpulkan dianalisis sesuai dengan teknik analisis yang dipilih untuk mencapai tujuan penelitian. Data sampel penelitian dapat dilihat pada tabel 4.1 dibawah ini :

**Tabel 4.1**  
**Data Sampel Penelitian**

No	Nama Perusahaan Ritel di Bandar Lampung	Jumlah Kuesioner
1	Chandra Super Store	23
2	PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk	10
3	212 Mart Al-Hikmah	3
4	Fitrinofane	5
5	Supermarket Gelael	3
	Total Kuesioner	44

Sumber: Data primer diolah, 2020

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner yang telah dilakukan, kusioner yang kembali dan diisi lengkap sebanyak 44 kuesioner.

Adapun gambaran karakteristik data kuesioner dapat dilihat pada table 4.2

**Tabel 4.2**  
**Karakteristik Data Kuesioner**

No	Keterangan	Jumlah Kuesioner	Presentase
1	Distribusi Kuesioner	50	100%
2	Kuesioner tidak diisi/ tidak kembali	6	12,5%
3	Kuesioner yang diolah	44	87,5%
4	Presentase Pengembalian	88 %	

Sumber: Data Primer diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.2 dapat dilihat bahwa kuesioner yang disebar dalam penelitian ini adalah sebanyak 50 kuesioner sesuai dengan jumlah sampel dan jumlah kuesioner yang tidak dikembalikan sebanyak 6, sehingga total kuesioner yang direspon dan dapat digunakan untuk mengolah data sebanyak 44 kuesioner atau 88% dari kuesioner yang disebar.

#### 4.1.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Data responden berisi informasi yang disajikan, antara lain jabatan, usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir, dan masa bekerja responden pada perusahaan ritel di Bandar Lampung. Data responden dalam penelitian dapat dilihat pada tabel 4.3.

**Tabel 4.3**  
**Demografis Responden**

Keterangan		Frekuensi (orang)	Presentase (%)
Usia	20-29 Tahun	24	54,54%
	30-39 Tahun	14	31,81%
	40-49 Tahun	6	13,64%

	50-59 Tahun	0	0
<b>Jumlah</b>		<b>44</b>	<b>100%</b>
Jenis kelamin	Pria	14	31,82%
	Wanita	30	68,18%
<b>Jumlah</b>		<b>44</b>	<b>100%</b>
Jabatan	Staff Admin, Admin Konsinyasi, Admin Pajak, Staff Finance, Officer FAA, Officer (AP/FA), kasir	36	81,82%
	Accounting, Manajer, Owner, Koordinator AK,	8	18,18%
<b>Jumlah</b>		<b>44</b>	<b>100%</b>
Lama Bekerja	1-5 Tahun	23	52,27%
	5-10 Tahun	16	36,36%
	> 10 Tahun	5	11,36%
<b>Jumlah</b>		<b>44</b>	<b>100%</b>
Pendidikan	SMA	21	47,73%
	D3	7	15,91%
	S1	16	36,36%
	S2	0	0
	Lainnya	0	0
<b>Jumlah</b>		<b>44</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data Primer diolah, 2020

Berdasarkan demografis responden pada tabel 4.3 dapat diperoleh beberapa kesimpulan:

1. Usia

Usia responden digunakan untuk mengetahui rata-rata usia karyawan yang berpartisipasi dalam pengisian kuesioner di perusahaan ritel Bandar Lampung. Jumlah responden berdasarkan umur dalam penelitian ini yaitu 54,54% untuk usia 20-29 tahun mendominasi, 31,81% usia 30-39 tahun, dan 13,64% usia 40-49 tahun.

2. Jenis kelamin

Jenis kelamin responden digunakan untuk mengetahui berapa jumlah pria atau wanita yang bekerja di perusahaan ritel. Jumlah responden berdasarkan jenis kelamin dalam penelitian ini didominasi oleh responden yang berjenis kelamin wanita. Terlihat bahwa responden yang berjenis kelamin wanita memiliki presentase lebih besar yaitu 68,18% atau sebanyak 30 responden sedangkan responden yang berjenis kelamin pria memiliki presentase 31,82% atau sebanyak 14 responden.

3. Pendidikan terakhir

Pendidikan terakhir responden digunakan untuk mengetahui keterlibatan tingkat pendidikan dalam proses efektivitas. Jumlah responden berdasarkan pendidikan terakhir dalam penelitian ini didominasi oleh responden dengan pendidikan terakhir SMA. Terlihat bahwa responden dengan pendidikan terakhir SMA memiliki presentase sebesar 47,73% atau sebanyak 21 responden, responden dengan pendidikan terakhir diploma memiliki presentase sebesar 15,91% atau sebanyak 7 responden, responden dengan pendidikan terakhir Strata 1 (Sarjana) memiliki presentase sebesar 36,36% atau sebanyak 16 responden, dan responden dengan pendidikan terakhir Strata 2 tidak ada.

4. Jabatan

Jabatan responden digunakan untuk mengetahui keterlibatan tingkat jabatan dalam proses efektivitas. Jumlah responden berdasarkan jabatan dalam penelitian ini didominasi oleh responden staff admin, admin konsinyasi, admin pajak, staff finance yang memiliki presentase lebih besar yaitu 81,82%

atau sebanyak 36 responden sedangkan responden bagian accounting, coordinator AK, manajer, dan owner memiliki presentase 18,18% atau sebanyak 8 responden.

#### 5. Lama bekerja

Lama bekerja responden digunakan untuk mengetahui keterlibatan lama bekerja karyawan dalam proses pengendalian di perusahaan ritel. Jumlah responden berdasarkan lama bekerja dalam penelitian ini didominasi oleh responden dengan pengalaman kerja selama 1-5 tahun. Terlihat bahwa responden dengan lama bekerja selama 1-5 tahun memiliki presentase lebih besar 52,57% atau sebanyak 23 responden, responden dengan lama bekerja selama 5-10 tahun memiliki presentase 36,36% atau sebanyak 16 responden sedangkan responden dengan lama bekerja selama >10 tahun memiliki presentase 11,36% atau sebanyak 5 responden.

## 4.2 Analisis Data

### 4.2.1 Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif dalam suatu penelitian digunakan untuk memberikan gambaran atau deskripsi mengenai variabel-variabel penelitian, yaitu sistem informasi akuntansi, pengendalian internal, motivasi kerja dan kinerja karyawan. Hasil pengujian statistik deskriptif disajikan pada tabel berikut :

**Tabel 4.4**  
**Hasil Pengujian Statistik Deskriptif**

	N	Minimum	Maksimum	Mean
Sistem Informasi Akuntansi	44	2	5	4,45
Pengendalian Internal	44	3	5	4,1
Motivasi Kerja	44	2	5	4,17
Kinerja Karyawan	44	2	5	4,26

Valid N (listwise)	44			
--------------------	----	--	--	--

Sumber : Data Primer diolah, 2020

Berdasarkan tabel analisis deskriptif pada tabel 4.4 terdapat jumlah responden sebanyak 44 responden. Nilai minimum variabel Sistem Informasi Akuntansi (X1) sebesar 2, Pengendalian Internal (X2) sebesar 3, Motivasi Kerja (X3) sebesar 2, dan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 2. Untuk nilai maximum variabel Sistem Informasi Akuntansi (X1) sebesar 5, Pengendalian Internal (X2) sebesar 5, Motivasi Kerja (X3) sebesar 5, dan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 5. Variabel Sistem Informasi Akuntansi (X1) memiliki mean sebesar 4,45. Variabel Pengendalian Internal (X2) memiliki mean sebesar 4.1. Variabel Motivasi Kerja (X3) memiliki mean sebesar 4,17. Variabel Kinerja Karyawan (Y) memiliki mean sebesar 4,26.

#### 4.2.2 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur kuesioner tersebut. Kuesioner penelitian dikatakan valid jika nilai signifikan  $< 0,05$  (Ghozali, 2013).

**Tabel 4.5**  
**Hasil Uji Validitas Sistem Informasi Keuangan**

Indikator	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Kondisi	Keterangan
Item 1	0,603	0,297	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Item 2	0,638	0,297	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Item 3	0,609	0,297	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Item 4	0,556	0,297	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Item 5	0,691	0,297	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Item 6	0,654	0,297	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Data Primer diolah, 2020

Dari hasil uji validitas, kemudian dibandingkan dengan  $r$  hitung, produk moment (pada signifikan 0,05 dengan uji 2 sisi) dengan  $r$  tabel. Dari output yang diperoleh 6 item pertanyaan dinyatakan valid, Karena  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel. Jadi bisa disimpulkan bahwa masing-masing dari item pernyataan tentang sistem informasi akuntansi adalah valid.

**Tabel 4.6**  
**Hasil Uji Validitas Pengendalian Internal**

Indikator	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Kondisi	Keterangan
Item 1	0,663	0,297	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Item 2	0,624	0,297	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Item 3	0,824	0,297	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Item 4	0,576	0,297	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Item 5	0,615	0,297	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Item 6	0,729	0,297	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Data Primer diolah, 2020

Dari hasil uji validitas, kemudian dibandingkan dengan  $r$  hitung, produk moment (pada signifikan 0,05 dengan uji 2 sisi) dengan  $r$  tabel. Dari output yang diperoleh 6 item pertanyaan dinyatakan valid, Karena  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel. Jadi bisa disimpulkan bahwa masing-masing dari item pernyataan tentang pengendalian internal adalah valid.

**Tabel 4.7**  
**Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja**

Indikator	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Kondisi	Keterangan
Item 1	0,426	0,297	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Item 2	0,531	0,297	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Item 3	0,678	0,297	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Item 4	0,640	0,297	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Item 5	0,667	0,297	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Item 6	0,702	0,297	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Data Primer diolah, 2020

Dari hasil uji validitas, kemudian dibandingkan dengan  $r_{hitung}$ , produk moment (pada signifikan 0,05 dengan uji 2 sisi) dengan  $r_{tabel}$ . Dari output yang diperoleh 6 item pertanyaan dinyatakan valid, Karena  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . Jadi bisa disimpulkan bahwa masing-masing dari item pernyataan tentang pengendalian internal adalah valid.

**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan**

Indikator	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Kondisi	Keterangan
Item 1	0,764	0,297	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Item 2	0,696	0,297	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Item 3	0,605	0,297	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Item 4	0,655	0,297	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Item 5	0,576	0,297	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Item 6	0,653	0,297	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Data Primer diolah, 2020

Dari hasil uji validitas, kemudian dibandingkan dengan  $r_{hitung}$ , produk moment (pada signifikan 0,05 dengan uji 2 sisi) dengan  $r_{tabel}$ . Dari output yang diperoleh 6 item pertanyaan dinyatakan valid, Karena  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . Jadi bisa disimpulkan bahwa masing-masing dari item pernyataan tentang pengendalian internal adalah valid.

#### 4.2.3 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas terhadap pertanyaan penelitian (kuesioner) dilakukan untuk menguji apakah hasil pengukuran dapat dipercaya. Pengujian reliabilitas data dilakukan dengan uji statistik Cronbach's Alpha, apabila nilai alpha  $> 0,60$  maka



pertanyaan yang digunakan adalah reliabel (Ghozali, 2011). Hasil uji reliabilitas disajikan pada tabel berikut :

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

No	Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Batas Reliabilitas	Keterangan
1	Sistem Informasi Akuntansi	0,684	0,60	Reliabel
2	Pengendalian Internal	0,754	0,60	Reliabel
3	Motivasi Kerja	0,652	0,60	Reliabel
4	Kinerja Karyawan	0,733	0,60	Reliabel

Sumber : Data Primer diolah, 2020

Berdasarkan data tabel diatas hasil pengujian reliabilitas diketahui nilai Cronbach's Alpha rata-rata diatas 0,60 sehingga bisa disimpulkan bahwa alat ukur dalam penelitian ini dapat dikatakan reliabel.

### **4.3 Hasil Uji Asumsi Klasik**

#### **4.3.1 Uji Normalitas**

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah variabel berdistribusi normal atau tidak. Variabel yang berdistribusi normal yaitu jumlah sampel yang diambil sudah representatif atau belum sehingga kesimpulan penelitian yang diambil dari sejumlah sampel bisa dipertanggungjawabkan. Pemilihan alat analisis data berdistribusi normal dan tidak normal melalui uji statistik *kolmogorov smirnov* dengan nilai signifikan 0,05 . Apabila data memiliki nilai signifikan diatas 0,05 menunjukkan bahwa data berdistribusi normal, sebaliknya apabila data memiliki nilai signifikan dibawah 0,05 menunjukkan bahwa data berdistribusi tidak normal. Hasil uji normalitas variabel penelitian dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji Normalitas**

<b>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</b>		Unstandardized Residual
N		44
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0E-7
	Std. Deviation	2.00352287
	Absolute	.092
Most Extreme Differences	Positive	.080
	Negative	-.092
Kolmogorov-Smirnov Z		.611
Asymp. Sig. (2-tailed)		.849

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Data Primer diolah, 2020

Berdasarkan uji *One-Sample kolmogrov smirnov* pada tabel 4.10 diatas besarnya nilai Kolmogrov-Smirnov sebesar 0,611 dengan tingkat signifikan sebesar 0,849. Dari hasil tersebut bisa dilihat bahwa angka signifikan (sig) untuk variabel dependen pada uji Kolomogrov-smirnov diperoleh  $0,849 > 0,05$ . Dari hasil tersebut bisa dilihat bahwa angka signifikan untuk variabel dependen dan independen pada uji Kolmogrov-smirnov lebih besar dari tingkat alpha  $\alpha$  yang ditetapkan yaitu tingkat kepercayaan 99% yang berarti sampel terdistribusi secara normal.

### 4.3.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (Independen). Metode regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal yaitu variabel independen yang nilai korelasi antara sesame variabel independen sama dengan nol (Ghozali, 2011).

**Tabel 4.11**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	10.100	4.675		2.160	.037		
1 Sistem Informasi Akuntansi	.338	.161	.315	2.100	.042	.825	1.213
Pengendalian Internal	-.150	.173	-.147	-.866	.391	.645	1.551
Motivasi Kerja	.410	.163	.407	2.522	.016	.710	1.408

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
Sumber : Data Primer diolah, 2020

Berdasarkan hasil dari uji multikolinearitas pada tabel 4.11, diketahui bahwa nilai dari VIF untuk variabel sistem informasi akuntansi, pengendalian internal, dan motivasi kerja  $< 10$ . Sedangkan nilai tolerance  $< 0,10$ . Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas dalam penelitian ini tidak saling berkorelasi atau tidak ditemukannya adanya korelasi antar variabel bebas, sehingga model regresi penelitian ini tidak mengalami multikolinearitas.

### 4.3.3 Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan variance dan residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Pengujian heterokedastisitas dilakukan dengan menggunakan analisis grafik Scatterplot. Untuk mendeteksi adanya Heterokedastisitas dapat dilihat pada gambar berikut ini :

**Tabel 4.12**  
**Hasil Uji Heterokedastisitas**

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-.167	2.808		-.059	.953
1 Sistem Informasi	.032	.097	.058	.334	.740
Akuntansi	.047	.104	.088	.452	.654
Pengendalian Internal	-.011	.098	-.021	-.113	.910

a. Dependent Variable: Ares  
Sumber : Data Primer diolah, 2020

Berdasarkan dari output diatas terlihat bahwa variabel sistem informasi akuntansi, pengendalian internal dan motivasi kerja memiliki nilai signifikan sebesar  $> 0,05$  (0,740; 0,654; 0,910  $> 0,05$ ) dengan demikian bisa disimpulkan bahwa model regresi ini tidak terjadi masalah heterokedastisitas.

#### 4.4 Hasil Pengujian Hipotesis

##### 4.4.1 Analisis Regresi Berganda

Hipotesis dalam penelitian ini diuji dengan menggunakan persamaan regresi linear berganda. Persamaan regresi linear berganda dapat dilihat dengan tabel berikut :

**Tabel 4.12**  
**Hasil Uji Analisis Regresi Berganda**

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	10.100	4.675		2.160	.037
1 Sistem Informasi	.338	.161	.315	2.100	.042
Akuntansi	-.150	.173	-.147	-.866	.391

Motivasi Kerja	.410	.163	.407	2.522	.016
----------------	------	------	------	-------	------

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Primer diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.12 di atas, persamaan regresi adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

$$Y = 10,100 + 0,338X_1 + 0,150X_2 + 0,410X_3$$

Keterangan :

- Y = Kinerja karyawan
- a = Konstanta
- b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub>, b<sub>3</sub> = Koefisien Regresi
- X<sub>1</sub> = Sistem Informasi Akuntansi
- X<sub>2</sub> = Pengendalian Internal
- X<sub>3</sub> = Motivasi Kerja
- e = Error (Tingkat Kesalahan)

Dari persamaan diatas dapat dijelaskan bahwa :

- a. Nilai konstanta sebesar 10.100 mengindikasikan bahwa apabila variabel sistem informasi akuntansi, variabel pengendalian internal, dan variabel motivasi kerja bernilai nol, maka secara rata-rata variabel diluar model tetap akan menaikkan kinerja karyawan sebesar 10.100.
- b. Koefisien sistem informasi akuntansi sebesar 0,338 mengindikasikan bahwa setiap peningkatan peran sistem informasi akuntansi akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,338 satuan. Nilai koefisien β dari variabel sistem informasi akuntansi bernilai 0,338.
- c. Koefisien pengendalian internal sebesar 0,150 mengindikasikan bahwa setiap peningkatan pengendalian internal akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,150. Nilai koefisien β dari variabel pengendalian internal bernilai 0,150.

- d. Koefisien motivasi kerja sebesar 0,410 mengindikasikan bahwa setiap peningkatan motivasi kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,410. Nilai koefisien  $\beta$  dari variabel motivasi kerja bernilai 0,410.

#### 4.4.2 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mencari kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Jika nilai  $R^2$  semakin mendekati 1 maka berarti semakin besar variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen, diukur dengan koefisien korelasi (R). Jika angka R di atas 0,5 maka korelasi atau hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen adalah kuat (Ghozali, 2013). Uji mengenai koefisien determinasi disajikan pada tabel berikut :

**Tabel 4.13**  
**Koefisien Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.509 <sup>a</sup>	.259	.203	2.077

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Sistem Informasi Akuntansi, Pengendalian Internal

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Primer diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.13 di atas diketahui bahwa nilai Adjusted R Square sebesar 0,203 yang berarti bahwa 20,3%. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan dari variabel independen (sistem informasi akuntansi, pengendalian internal dan motivasi kerja) dalam menjelaskan variasi yang terjadi pada kinerja karyawan sebesar 20,3% sedangkan sisanya sebesar 79,7% dijelaskan oleh variabel lain di luar yang diteliti.

#### 4.4.3 Uji Kelayakan Model (Uji F)

Uji ini menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Ghozali, 2013). Hasil uji kelayakan model (Uji F) dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.14**  
**Hasil Uji Kelayakan Model (Uji F)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	60.303	3	20.101	4.658	.007 <sup>b</sup>
	Residual	172.606	40	4.315		
	Total	232.909	43			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Sistem Informasi Akuntansi, Pengendalian Internal

Sumber : Data Primer diolah, 2020

Berdasarkan tabel diatas dilihat bahwa  $F_{hitung}$  sebesar 4.658. Sedangkan nilai  $F_{tabel}$  untuk penelitian ini adalah sebesar 0,297 dengan tingkat signifikan sebesar 0,007 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini layak untuk digunakan sehingga penelitian dapat diteruskan.

#### 4.4.4 Uji Hipotesis T

Dalam penelitian ini, pengujian hipotesis dilakukan untuk melihat hasil dari uji pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. Uji hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini memiliki kriteria penerimaan hipotesis. Apabila hasil regresi menunjukkan tingkat signifikan < 0,05, atau  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka hipotesis terdukung. Namun apabila hasil regresi menunjukkan tingkat signifikan > 0,05 atau  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka hipotesis tidak terdukung.

**Tabel 4.15**  
**Hasil Uji Hipotesis T**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
	(Constant)	10.100	4.675		2.160	.037
1	Sistem Informasi Akuntansi	.338	.161	.315	2.100	.042
	Pengendalian Internal	-.150	.173	-.147	-.866	.391
	Motivasi Kerja	.410	.163	.407	2.522	.016

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
Sumber : Data Primer diolah, 2020

1. Variabel sistem informasi akuntansi (X1) menunjukkan nilai signifikan sebesar 0,042 lebih kecil dari pada 0,05 atau  $0,042 < 0,05$  maka  $H_{a1}$  diterima. Artinya sistem informasi akuntansi (X1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).
2. Variabel pengendalian internal (X2) menunjukkan nilai signifikan sebesar 0,391 lebih besar dari pada 0,05 atau  $0,391 > 0,05$  maka  $H_{a2}$  ditolak. Artinya pengendalian internal (X2) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. Variabel motivasi kerja (X3) menunjukkan nilai signifikan sebesar 0,016 lebih kecil dari pada 0,05 atau  $0,016 > 0,05$  maka  $H_{a3}$  diterima. Artinya motivasi kerja (X3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

#### **4.5 Pembahasan**

Dalam penelitian ini, analisis yang digunakan adalah pendekatan analisis regresi berganda. Dalam pengolahan data, penelitian ini dibantu dengan software SPSS 20. Berikut merupakan ringkasan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan oleh peneliti.



**Tabel 4.16**

**Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis**

<b>Hipotesis</b>	<b>Hasil</b>
H <sub>1</sub> : Sistem Informasi Akuntansi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan	Didukung
H <sub>2</sub> : Pengendalian Internal berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan	Tidak didukung
H <sub>3</sub> : Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan	Didukung

Sumber : Data Primer diolah, 2020

**4.5.1 Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Karyawan**

Sistem informasi akuntansi yang handal merupakan salah satu cara meningkatkan kinerja karyawan. Karena suatu sistem informasi akuntansi dirancang untuk menghasilkan informasi keuangan yang digunakan para pemakainya dalam proses pengambilan keputusan penting dalam didalam suatu perusahaan atau organisasi. Diharapkan dengan adanya sistem informasi akuntansi dalam perusahaan, karyawan yang menggunakan sistem tersebut dapat menghasilkan output yang semakin baik dan kinerja yang dihasilkan juga tentu akan meningkat.

Berdasarkan hasil dari uji analisis regresi pada pengujian hipotesis pertama (H<sub>1</sub>) mengenai pengaruh sistem informasi terhadap kinerja karyawan, didukung yaitu sistem informasi akuntansi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Indriawaty (2015) menyatakan bahwa sistem informasi akuntansi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Farida Fitria (2019) dan Yaniartha (2015) yang menyatakan bahwa sistem informasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

**4.5.2 Pengaruh Pengendalian Internal terhadap Kinerja Karyawan**

Pengendalian internal dalam perusahaan digunakan untuk membantu memantau seluruh kegiatan-kegiatan yang ada di dalam perusahaan. Pada penelitian (Laso,

2016) menyatakan pengendalian internal memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengendalian internal yang efektif merupakan komponen penting dalam manajemen perusahaan dan menjadi dasar bagi kegiatan operasional perusahaan yang sehat dan aman.

Berdasarkan hasil dari uji analisis regresi pada pengujian hipotesis kedua ( $H_2$ ) mengenai pengaruh pengendalian internal terhadap kinerja karyawan, tidak didukung yaitu pengendalian internal tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan adanya gangguan dalam pengendalian internal, meskipun sudah diterapkan pengendalian internal, namun jika terjadi perubahan sistem dan prosedur tanpa adanya pengendalian intern maka akan mengganggu jalannya pengendalian. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Katrin Nindya Hasri (2018) yang menyatakan pengendalian internal tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

#### **4.5.3 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Motivasi kerja adalah sesuatu yang mendorong seseorang, baik berasal dari dalam maupun dari luar diri seseorang, sehingga seseorang tersebut akan memiliki semangat, keinginan dan kemauan yang tinggi untuk melaksanakan aktivitas kerja. Motivasi kerja yang tinggi dibutuhkan untuk mencapai tujuan perusahaan, karena dengan adanya motivasi kerja dalam diri karyawan tentunya dapat menghasilkan kinerja karyawan yang tinggi dan menguntungkan bagi perusahaan.

Berdasarkan hasil dari uji analisis regresi pada pengujian hipotesis ketiga ( $H_3$ ) mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, didukung yaitu motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Indriawaty (2015) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.