

**PENGARUH SISTEM INFORMASI AKUNTANSI, PENGENDALIAN  
INTERNAL DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA RUMAH SAKIT  
(Studi Kasus Pada RS. Harapan Keluarga Jababeka)**

**Nesika Valeva <sup>1</sup>, Wisnu Setyawan <sup>2</sup>**  
**Prodi Akuntansi, Universitas Pelita Bangsa**  
**Email: [nesikavlv@gmail.com](mailto:nesikavlv@gmail.com) <sup>1</sup>,**  
**[wisnu.setyawan@pelitabangsa.ac.id](mailto:wisnu.setyawan@pelitabangsa.ac.id) <sup>2</sup>.**

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Pengendalian Internal dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada RS. Harapan Keluarga Jababeka Cikarang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, menggunakan data primer melalui kuesioner. Responden dari penelitian ini adalah 116 pegawai di RS. Harapan Keluarga Jababeka. Variabel dalam penelitian ini adalah Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Pengendalian Internal dan Motivasi Kerjasebagai variabel independen dan Kinerja Karyawan sebagai tanggungan variabel. Data dianalisis dengan metode regresi berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Sistem Informasi Akuntansi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan serta Pengendalian Internal dan Motivasi Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil dari hipotesis menunjukkan bahwa Sistem Informasi Akuntansi, Pengendalian Internal dan Motivasi Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan.

**Kata kunci :** Sistem Informasi Akuntansi, Pengendalian Internal, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan.

## PENDAHULUAN

Perusahaan merupakan suatu unit kegiatan produksi yang mengelola sumber daya ekonomi untuk menyediakan barang dan jasa bagi masyarakat dengan tujuan memperoleh keuntungan dan memuaskan kebutuhan masyarakat. Perusahaan adalah suatu lembaga yang diorganisir dan dijalankan untuk menyediakan barang jasa agar dapat melayani permintaan konsumen akan kebutuhan.

Cara tercapai tujuan perusahaan tersebut tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Perusahaan yang ingin tetap bertahan harus menghadapi perubahan tersebut dengan strategi masing-masing. Salah satu strategi tersebut adalah dengan meningkatkan kinerja kerja karyawan, karena suatu perusahaan dinyatakan berhasil dengan melihat berbagai faktor dan salah satunya adalah melihat baik atau buruknya kinerja karyawan. Hal tersebut yang akan menjadikan perusahaan untuk meningkatkan kinerjanya (Rizki, 2019).

Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja kerja karyawannya. Salah satu cara dalam meningkatkan kinerja perusahaan yaitu dengan cara melakukan pemberian kompensasi sebagai hasil balas jasa dari semua

usaha yang telah dilakukan bagi perusahaan. Sistem kompensasi merupakan hal yang krusial. Kompensasi yang memadai akan menimbulkan kepuasan yang dapat membantu organisasi atau perusahaan dalam memperoleh, memelihara dan mempertahankan tenaga kerja yang produktif (Kaswan, 2015).

Strategi yang dilakukan perusahaan untuk bersaing dengan pesaingnya adalah dengan meningkatkan pelayanan kepada masyarakat dan memberikan kualitas pelayanan yang sangat baik dan didorong dengan peningkatan kinerja karyawannya. Kinerja karyawan merupakan output atau hasil kerja yang dihasilkan oleh setiap perusahaan baik segi kualitas maupun kuantitas pekerjaannya dan dapat dipertanggung jawabkan sesuai dengan perannya didalam organisasi atau perusahaan yang disertai dengan kemampuan, kecakapan dan keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaannya (Rizki, 2019).

Untuk pencapaian keberhasilan suatu perusahaan dan upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan juga harus memperhatikan Sistem Informasi Akutansi, Pengendalian Internal dan Motivasi Kerja yang terdapat didalam perusahaan. Karena ketiga hal tersebut sangatlah berkaitan dengan kinerja karyawan. Selain itu, kapasitas sumber daya manusia yang tepat dalam suatu perusahaan atau organisasi merupakan salah satu

faktor penting dalam pencapaian keberhasilan perusahaan (Bazigho, 2019).

Salah satu hasil teknologi informasi yang banyak dimanfaatkan oleh organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawannya adalah sistem informasi. Sistem informasi adalah komponen-komponen dari subsistem yang saling berhubungan dan bekerja sama secara harmonis untuk mencapai satu tujuan yaitu mengolah data menjadi informasi (Dita & Putra, 2016).

Sistem informasi akuntansi adalah suatu sistem yang berfungsi untuk mengorganisasi formulir, catatan dan laporan yang dikoordinasi untuk menghasilkan informasi keuangan yang dibutuhkan dalam pembuatan keputusan manajemen dan pimpinan perusahaan dan dapat memudahkan pengelolaan perusahaan. Perusahaan pada umumnya dalam melaksanakan kegiatannya sangat memerlukan sistem informasi akuntansi yang efektif dan efisien, khususnya dalam menyajikan informasi yang sesuai dengan kebutuhan manajemen maupun dari pihak luar perusahaan yang memerlukannya (Rizki, 2019) dan (Mulyadi, 2015).

Penerapan sistem informasi akuntansi yang konvensional cenderung dapat membuat resiko terjadinya kekeliruan dan kesalahan pencatatan atau perhitungan sehingga membuat kemungkinan perusahaan dapat mengalami kerugian. Dengan adanya

sistem informasi akuntansi yang telah terkomputerisasi tentu akan mempermudah karyawan dalam menyelesaikan tugasnya dan tentunya akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut (Malita, 2018).

Suatu perusahaan yang telah berjalan sebaiknya memantau seluruh kegiatan operasionalnya dan sebuah pengendalian dibutuhkan untuk membantu memantau kegiatan-kegiatan perusahaan. Pengendalian internal adalah kebijakan dan prosedur yang dirancang untuk memberikan manajemen jaminan yang wajar bahwa perusahaan dapat mencapai tujuan dan sasarnya. Dengan adanya pengelolaan dan penerapan pengendalian internal yang baik maka suatu perusahaan akan lebih mudah dalam pencapaian tujuannya. Penerapan sistem pengendalian internal secara baik yang diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan (Hery, 2014).

Motivasi kerja karyawan dalam suatu organisasi dapat dianggap sederhana dan juga dapat menjadi masalah kompleks, karena pada dasarnya manusia mudah untuk dimotivasi dengan memberikan apa yang menjadi keinginannya. Karena setiap kegiatan yang dilakukan oleh seseorang didorong oleh suatu kekuasaan dalam diri orang tersebut, kekuatan pendorong inilah yang disebut motivasi (Asmara, 2017).

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **1. Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya menurut (Mangkunegara,2015) . Kinerja merupakan gabungan dari kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas serta peranan dan tingkat motivasi seorang karyawan. menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*)

Kinerja adalah tingkat terhadapnya para pegawai mencapai persyaratan pekerjaan secara efisien dan efektif (Simamora,2016). Kinerja pegawai merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi ataupun perusahaan.

### **2. Sistem Informasi Akuntansi**

Sistem informasi akuntansi memegang peranan penting dalam kehidupan manusia, begitu pula dalam setiap organisasi akan senantiasa memerlukan sistem informasi terutama sistem informasi akuntansi, karena hampir semua bidang kegiatan dalam organisasi

tidak terlepas dari dukungan informasi yang menunjang kelancaran setiap program yang telah ditetapkan dalam organisasi (Oktaviana,2016).

Sistem informasi akuntansi adalah kumpulan sumber daya seperti manusia dan peralatan yang diatur untuk mengubah data ekonomi menjadi data informasi yang berguna. Sistem informasi akuntansi merupakan kumpulan dari manusia dan sumber-sumber daya modal dalam suatu organisasi yang bertanggung jawab untuk menyediakan informasi keuangan dan juga informasi yang didapat dari pengumpulan dan pengolahan data transaksi (Fauzi, 2017).

### **3. Pengendalian Internal**

Pengendalian internal adalah proses yang dirancang untuk memberikan jaminan tercapainya tujuan yang berkaitan dengan efektivitas dan efisiensi operasi, reabilitas pelaporan keuangan, dan ketaatan pada peraturan hukum yang berlaku. Menurut (Tmbooks,2015).

Pengendalian internal adalah seperangkat kebijakan dan prosedur untuk melindungi aset atau kekayaan perusahaan dari segala bentuk tindakan penyalahgunaan, menjamin tersedianya informasi akuntansi perusahaan yang akurat, serta memastikan bahwa semua ketentuan (praturan) hukum undang-undang serta kebijakan manajemen telah dipatuhi atau dijalankan sebagaimana

mestinya oleh seluruh karyawan perusahaan (Herry, 2014)

Pengendalian internal merupakan proses yang dipengaruhi oleh dewan direksi entitas, manajemen dan personal lainnya yang dirancang untuk memberikan kepastian yang beralasan terkait dengan pencapaian sasaran kategori menurut (IAPI,2011:419) sebagai berikut :

- a. Keandalan pelaporan keuangan.
- b. Efektivitas dan efisiensi operasi.
- c. Kepatuhan terhadap hukum yang dan peraturan yang berlaku.

#### **4. Motivasi Kerja**

Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar seseorang mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. motivasi kerja merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal. (Hasibuan, 2015).

Motivasi kerja merupakan seperangkat kekuatan baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang yang mendorong untuk memulai berperilaku kerja, sesuai dengan format, arah, intensitas

dan jangka waktu tertentu. Motivasi kerja sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi kearah tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya tersebut untuk memenuhi suatu kebutuhan individu. (Pinder,2013). Motivasi kerja adalah sikap seseorang terhadap pekerjaannya agar memunculkan rasa puas pada kinerjanya. Teori yang dikembangkan oleh Herzberg dikenal dengan teori dua faktor, yaitu Faktor motivasional dan faktor *hygiene* atau pemeliharaan.

#### **HIPOTESIS**

Sistem informasi merupakan investasi mahal dan bersifat jangka panjang tetapi hasil yang dihasilkan sangat sepadan karena dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan. Sistem informasi yang akurat dan tepat waktu menjadikan aktivitas-aktivitas perusahaan dapat dilaksanakan dengan lebih efektif dan efisien yang tentunya akan membuat perusahaan tercapai tujuannya.

H1 : Sistem informasi akutansi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pengendalian internal adalah proses yang dirancang untuk memberikan jaminan tercapainya tujuan yang berkaitan dengan efektivitas dan efisiensi operasi, reabilitas pelaporan keuangan, dan ketaatan pada peraturan hukum yang berlaku.

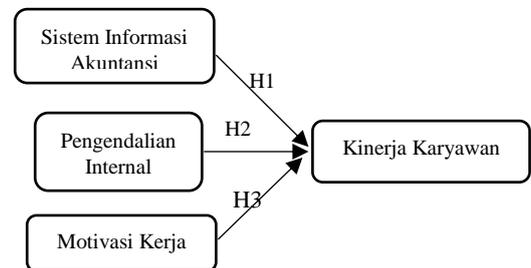
Pengendalian internal adalah seperangkat kebijakan dan prosedur untuk melindungi aset atau kekayaan perusahaan dari segala bentuk tindakan penyalahgunaan, menjamin tersedianya informasi akuntansi perusahaan yang akurat, serta memastikan bahwa semua ketentuan (praturan) hukum undang-undang serta kebijakan manajemen telah dipatuhi atau dijalankan sebagaimana mestinya oleh seluruh karyawan perusahaan.

H2 : Pengendalian internal berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Motivasi berasal dari kata latin movere yang berarti dorongan atau pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar seseorang mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. motivasi kerja merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal.

H3 : Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

## KERANGKA PEMIKIRAN



Gambar 2.1  
Kerangka Pemikiran

## METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif, yaitu penelitian yang dilakukan untuk menganalisis hubungan atau pengaruh antara dua atau lebih variabel. Peneliti menggunakan pendekatan asosiatif karena pertanyaan dalam penelitian ini bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel. Kemudian metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan pendekatan kuantitatif.

Penelitian kuantitatif adalah penelitian ilmiah yang sistematis menelaah bagian-bagian dan fenomena serta hubungan-hubungannya. Tujuan penelitian kuantitatif adalah mengembangkan dan menggunakan model-model matematis, teori-teori dan hipotesis yang berkaitan dengan fenomena alam. Penelitian kuantitatif yaitu penelitian yang datanya dinyatakan dalam angka dan dianalisis dengan statistik.

Definisi operasional menjelaskan cara tertentu yang digunakan dalam

mengoperasikan construct, sehingga memungkinkan bagi peneliti lain untuk melakukan replikasi pengukuran dengan cara yang sama atau mengembangkan cara pengukuran construct yang lebih baik.

Ada dua macam variabel dalam penelitian ini, yaitu variabel dependen dan variabel independen :

a. Variabel Dependen (Variabel Terkait)

Variabel dependen merupakan tipe variabel yang dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel independen. Nama lain dari variabel ini adalah variabel yang diduga sebagai akibat atau variabel konsekuensi.

Variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel independen (variabel bebas). Variabel terikat dalam penelitian ini adalah :

1) Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja adalah suatu yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.

b. Variabel Independen (Variabel Bebas)

Variabel independen merupakan tipe variabel yang menjelaskan atau mempengaruhi variabel lain. Dalam penelitian ini, terdapat tiga variabel yang

tergolong dalam variabel independen yaitu :

1) Sistem Informasi Akuntansi (X1)

Keberhasilan

penerapan sistem informasi akuntansi adalah intensitas penggunaan sistem (*intended use*) sistem informasi akuntansi dalam pekerjaan sehari-hari dan kepuasan pengguna (*user satisfaction*) atas pemakaian sistem informasi akuntansi.” (Agusti, 2015). Ada 5 dimensi untuk mengukur keberhasilan penerapan system informasi akuntansi, dimensi-dimensi tersebut adalah

a) Tingkat penggunaan yang tinggi (*high level of system use*)

b) Kepuasan pengguna terhadap sistem (*user satisfaction on system*)

c) Sikap yang positif (*favorable attitude*) pengguna terhadap sistem

d) Tercapainya tujuan sistem informasi (*achieved objectives*)

e) Imbal balik keuangan (*financial payoff*)

2) Pengendalian Internal (X2)

Pengendalian internal adalah proses, dipengaruhi oleh dewan entitas direksi, manajemen, dan personel lain, yang dirancang untuk

providen keyakinan memadai tentang pencapaian tujuan yang berkaitan dengan operasi, pelaporan, dan kepatuhan.

3) Motivasi Kerja (X3)

Motivasi adalah kondisi yang mendorong seseorang untuk mencapai prestasi secara maksimal”.

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

**Uji Deskriptif**

Uji analisis deskriptif digunakan dalam menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul menjadi informasi yang lebih jelas serta mudah dipahami. Deskriptif katagori variabel menggambarkan tanggapan responden mengenai pengaruh sistem informasi akuntansi, pengendalian internal dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Analisis deskriptif ini terdiri dari nilai rata-rata (*mean*), maksimum, minimum dan standar devisa. Berikt ini adalah hasil analisis statistik deskriptif dari data penelitian yang diolah.

**Uji Validitas**

Angket yang digunakan dalam penelitian ini terlebih dahulu di uji validitas dan reliabilitasnya sebelum digunakan sebagai alat pengumpul data. Untuk uji validitas angket dilakukan dengan

membandingkan r hitung atau nilai Pearson Correlation dengan membandingkan nilai r tabel. Apabila nilai r hitung > r tabel (dengan sig. 0,05), maka butir pertanyaan tersebut dinyatakan valid. Jadi apabila nilai r hitung atau nilai Pearson Correlation lebih kecil dari r tabel maka butir pertanyaan dalam kuesioner untuk variabel tersebut tidak valid atau jika r hitung < dari r tabel (dengan sig. 0,05), maka kuesioner tidak valid.

**Uji Reabilitas**

Pengukuran reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan uji statistik *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ) dengan bantuan SPSS. Suatu kuesioner dinyatakan reliabel jika jawaban seorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu. Variabel-variabel dalam penelitian ini dapat di kategorikan reliabel apabila nilai *Cronbach Alpha* lebih dari 0,6.

a) Sistem Informasi Akuntansi

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.852	.811	6

Dari tabel diatas diperoleh nilai *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ) sebesar 0.852 dan lebih besar dari 0.6. Dengan demikian variabel sistem informasi akuntansi terbukti reliabel

dan dapat dipercaya sebagai alat ukur variabel.

b) Pengendalian Internal

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.809	.833	6

Dari tabel diatas diperoleh nilai *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ) sebesar 0.809 dan lebih besar dari 0.6. Dengan demikian variabel sistem informasi akuntansi terbukti reliabel dan dapat dipercaya sebagai alat ukur variabel.

c) Motivasi Kerja

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.832	.855	6

Dari tabel diatas diperoleh nilai *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ) sebesar 0.832 dan lebih besar dari 0.6. Dengan demikian variabel sistem informasi akuntansi terbukti reliabel dan dapat dipercaya sebagai alat ukur variabel.

d) Kinerja Karyawan

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.851	.855	6

Dari tabel diatas diperoleh nilai *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ) sebesar 0.851 dan lebih besar dari 0.6. Dengan demikian variabel sistem informasi akuntansi terbukti reliabel dan dapat dipercaya sebagai alat ukur variabel.

**Hasil Uji Asumsi Klasik**

**Uji Normalitas**

Uji normalitas pada model regresi digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residual yang terdistribusi secara normal. Beberapa metode uji normalitas yaitu dengan melihat penyebaran data pada grafik normal P-P Plot of Regrsson Standardized residual atau dengan uji One Sample Kolmogrov Smirnov. Distribusi data akan dikatakan normal apabila menghasilkan nilai residu lebih besar dari 0,05.

**Uji Multikolinearitas**

Hubungan linear antar variable bebas disebut dengan Multikolinearitas. Dalam praktiknya, umumnya multikolinearitas tidak dapat dihindari. Dalam artian sulit menemukan dua variabel bebas yang secara matematis tidak berkolerasi (korelasi = 0) sekalipun secara substansi tidak berkolerasi. Secara umum, bila terjadi kolinearitas sempurna atau terjadi korelasi yang tinggi antar variabel bebas akan

menyebabkan nilai determinan dari matriks  $x'x$  akan mendekati 0 (akan sama dengan 0 jika korelasi sempurna), maka koefisien regresi tidak dapat diperoleh dikarenakan  $(x'x)^{-1}$  tidak dapat dicari. Satu hal yang perlu ditekankan kembali disini bahwa multikolinearitas merupakan hubungan linear.

### Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengkaji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (nilai errornya). Metode yang digunakan untuk mengkaji ada atau tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik plot antara nilai variabel dependen (ZPRED) dengan nilai residual (SRESID).

### Uji Analisis Regresi Linear

Analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh sistem informasi akuntansi (X1), pengendalian internal (X2), dan motivasi kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen, apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Data yang digunakan biasanya berskala interval atau rasio.

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
1 (Constant)	14.109	2.114
SIA	.041	.082
PI	.247	.211
MK	.112	.238

Berdasarkan hasil persamaan regresi tersebut, dapat diketahui, bahwa hubungan yang terjadi antara Sistem Informasi Akuntansi dengan Kinerja Karyawan adalah hubungan yang negatif dimana ketika Sistem Informasi Akuntansi ditingkatkan, maka akan berdampak pada penurunan Kinerja Karyawan. Dan Hubungan yang terjadi antara Pengendalian Internal dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan adalah hubungan yang bersifat positif, dimana ketika Pengendalian Internal dan Motivasi Kerja ditingkatkan, maka akan berdampak pada kenaikan Kinerja Karyawan

### Uji T

Uji-t digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Arah pengaruh variabel dilihat berdasarkan nilai koefisien regresinya. Jika nilai koefisien regresinya positif, berarti variabel independen berpengaruh positif terhadap variabel dependen. Sedangkan jika nilai koefisien regresinya negative, berarti variabel independen berpengaruh negative terhadap variabel dependen

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
	B	Std. Error			

1	14.10	2.114		6.67	.00
(Constant	9	.082	.044	4	0
)	.041	.211	.395	.498	.61
SIA	.247	.238	.160	4.17	9
PI	.112			3	.24
MK				5.03	4
				0	.63
					9

Dari tabel di atas dapat dilihat:

1. Pengaruh variabel Sistem Informasi Akuntansi (X1) dalam Kinerja

Karyawan. Dari tabel di atas menunjukkan nilai  $t$  hitung sebesar 0,498 dengan signifikansi sebesar 5% nilai  $t$  tabel untuk jumlah data sebesar 100(n) dan variabel bebas (k) sebanyak 3 dengan taraf signifikan 5% maka diperoleh nilai  $t$  tabel sebesar 1,984. Kemudian kita membandingkan jika,  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka variabel tersebut dinyatakan signifikan, karena  $t$  hitung untuk variabel X1(-0,498) lebih kecil dari  $t$  tabel (1,984) maka keputusannya H1 ditolak artinya bahwa variabel Sistem Informasi Akuntansi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

2. Pengaruh Variabel Pengendalian Internal (X2) dalam Kinerja Karyawan. Dari tabel di atas menunjukkan nilai  $t$  hitung sebesar 4.173 dengan signifikansi sebesar 5% nilai  $t$  tabel untuk jumlah data sebesar 100(n) dan variabel bebas (k) sebanyak 3 dengan taraf signifikan 5% maka diperoleh nilai  $t$  tabel sebesar 1,984. Kemudian kita membandingkan jika,  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka variabel tersebut dinyatakan signifikan.

Karena  $t_{hitung}$  untuk variabel X2(4.173) lebih besar dari  $t_{tabel}$  (1,984) maka keputusannya H2 diterima, artinya bahwa variabel Pengendalian Internal berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

3. Pengaruh Variabel Motivasi Kerja (X3) dalam Kinerja Karyawan. Dari tabel di atas menunjukkan nilai  $t$  hitung sebesar 5.030 dengan signifikansi sebesar 5% nilai  $t$  tabel untuk jumlah data sebesar 100(n) dan variabel bebas (k) sebanyak 3 dengan taraf signifikan 5% maka diperoleh nilai  $t$  tabel sebesar 1,984. Kemudian kita membandingkan jika,  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka variabel tersebut dinyatakan signifikan. Karena  $t_{hitung}$  untuk variabel X3(5.030) lebih besar dari  $t_{tabel}$  (1,984) maka keputusannya H3 diterima, artinya bahwa variabel Motivasi Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dan di variabel ini merupakan variabel yang paling dominan karena nilai  $t$  hitung pada variabel ini adalah yang paling besar yaitu sebesar 5.030. Dengan demikian Motivasi Kerja merupakan faktor pendorong utama bagi karyawan untuk meningkatkan Kinerjanya.

**Uji F**

Uji statistik F merupakan kelayakan model/alat uji statistik

untuk menunjukkan apakah secara bersama-sama atau keseluruhan dari koefisien regresi variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Uji statistik f dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model memiliki pengaruh secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel dependen. Dengan tingkat simultan signifikan sebesar 5% ( $=0,05$ ).

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	54.373	3	18.124	14.623	.000 <sup>a</sup>
Residual	118.987	96	1.239		
Total	173.360	99			

Dari hasil perhitungan dapat dilihat bahwa nilai signifikan adalah sebesar 0,000 dan nilai Fhitung sebesar 14.623. Dasar pengambilan keputusan adalah jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 (Sig < 0,05) maka kesimpulannya adalah signifikan. Terlihat pada tabel di atas diperoleh nilai signifikansi (0,00) lebih kecil dari 0,05, maka keputusannya adalah signifikan. Artinya  $H_a$  diterima yang menunjukkan secara bersama-sama (simultan) seluruh variabel bebas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Untuk nilai Fhitung dalam persamaan ini sebesar 14.623 adapun untuk nilai Ftabel untuk jumlah data sebanyak 100, dengan jumlah variabel bebas sebanyak 3 dan variabel terikat sebanyak 1 dan taraf signifikansi 5% maka diperoleh nilai Ftabel sebesar

2,696 maka Fhitung (14.623) lebih besar dari Ftabel (2,696) sehingga keputusan  $H_a$  diterima, yang artinya seluruh variabel bebas yang terdiri dari variabel Sistem Informasi Akuntansi, Pengendalian internal dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat, yaitu Kinerja Karyawan.

### Uji R

Koefesien Determinan ( $R^2$ ) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Nilai koefesien determinan adalah diantara 0 dan 1. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.560 <sup>a</sup>	.314	.292	1.113

a. Predictors: (Constant), MK, SIA, PI

Tabel di atas menunjukkan nilai R square sebesar 0,292. Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas yaitu Sistem Informasi Akuntansi, Pengendalian Internal dan Motivasi Kerja mampu menerangkan variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan sebesar 29,2%, sisanya 70,8% dijelaskan oleh variabel lain di luar model

## KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Pengendalian Internal dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada RS. Harapan Keluarga Jababeka. Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan pada pembahasan sebelumnya, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Sistem informasi akuntansi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di RS. Harapan Keluarga Jababeka. Hal ini ditunjukkan berdasarkan hasil dari uji t dengan nilai t hitung lebih kecil dari pada t tabel, maka berdasarkan penilaian tersebut dapat dipastikan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada RS. Harapan Keluarga Jababeka, sistem informasi akuntansi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Pengendalian internal berpengaruh terhadap kinerja karyawan di RS. Harapan Keluarga Jababeka. Hal ini ditunjukkan berdasarkan hasil dari uji t dengan nilai t hitung lebih besar dari pada t tabel, maka berdasarkan penilaian tersebut dapat dipastikan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada RS. Harapan Keluarga Jababeka, pengendalian internal sangatlah berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di RS. Harapan Keluarga Jababeka. Hal ini ditunjukkan berdasarkan hasil dari uji t dengan nilai t hitung lebih besar dari pada t tabel, maka berdasarkan penilaian tersebut dapat dipastikan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada RS. Harapan Keluarga Jababeka, motivasi kerja sangatlah berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dan adanya beberapa keterbatasan dalam penelitian ini, maka penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan untuk lebih mengembangkan dan menyempurnakan penelitian lebih lanjut dimasa yang akan datang. Sehingga dapat memberikan hasil penelitian yang berbeda dan juga bisa membuat suatu terobosan baru dalam penelitian selanjutnya.
2. Dari hasil penelitian ini dapat dilihat bahwa (masukan hasil penelitian) memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Oleh karena itu RS. Harapan Keluarga Jababeka diharapkan untuk terus menjaga dan memperhatikan pengendalian internal dalam perusahaan.

3. Mengembangkan penelitian dapat diarahkan pada faktor lain yang mungkin mempengaruhi kualitas laporan keuangan. Tidak hanya sebatas pada variabel-variabel yang peneliti ambil untuk diteliti.
  4. Sistem informasi akuntansi, pengendalian internal dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menjadi tolak ukur selanjutnya bagi para akademis, mahasiswa, maupun peneliti agar terus mengkaji faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan sehingga tercipta teori-teori baru yang menjadi pedoman dalam menentukan kualitas laporan keuangan.
- Mulyadi. (2016). *Auditing Edisi 6*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mulyadi. (2016). *Auditing Edisi 6*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rizki, M. (2019). *Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Pengendalian Internal Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Sumatera Utara: Universitas Islam Negri.
- Robert, K. (2016). *Analisis Regresi Dasar dan Penerapannya*. Jakarta: Kencana 2.
- Rochmat. (2017). *Analisis Statistik Ekonomi dan Bisnis Bersama SPSS*. Ponorogo: CV Wade Group.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Dita, M. A., & Putra, I. W. (2016).  
 PENGARUH PENERAPAN  
 SISTEM INFORMASI  
 AKUNTANSI TERHADAP  
 KINERJA KARYAWAN  
 DENGAN INTEGRITAS  
 KARYAWAN SEBAGAI  
 VARIABEL PEMODERASI  
 . *Vol 15 No 1 (2016)* .
- Malita, E. (2018). *Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Universitas Muhammadiyah.
- Mulyadi. (2015). *Sistem Informasi Akuntansi Suatu Pengantar*. Jakarta: Salemba Empat.