

**PENGARUH PEMAHAMAN SISTEM INFORMASI AKUNTANSI
MOTIVASI, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT CAHAYA KAWI ULTRA
POLYINTRACO**

SKRIPSI

*Diajukan Guna Memenuhi Salah Satu Syarat Untuk
Memperoleh Gelar Sarjana Akuntansi (S.Ak)
Program Studi Akuntansi*



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

OLEH:

**Nama : FADHILLA ADDINA
NPM : 1905170057
Program Studi : AKUNTANSI
Konsentrasi : AKUNTANSI MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2023**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 (061) 66224567 Medan 20238

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada Hari Rabu, Tanggal 13 September 2023, Pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

Nama : FADHULA ADDINA
N P M : 1905170057
Program Studi : AKUNTANSI
Konsentrasi : AKUNTANSI MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH PEMAHAMAN SISTEM INFORMASI AKUNTANSI, MOTIVASI, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT CAHAYA BANGI ULTRA POLYINTRACO

Dinyatakan (A) Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

TIM PENGUJI

Penguji I

(Edisah Putra Nainggolan, S.E., M.Ak)

Penguji II

(Muhammad Irsan, S.E., M.Ak)

Pembimbing

(Dian Yustriawan, S.E., M.Si)

Ketua

PAKET UJIAN



Sekretaris

(Assoc. Prof. Dr. H. Januri, S.E., M.M.,

Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan, S.E., M.Si.)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh:

Nama : FADHILLA ADDINA
N P M : 1905170057
Program Studi : AKUNTANSI
Konsentrasi : AKUNTANSI MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH PEMAHAMAN SISTEM INFORMASI AKUNTANSI,
MOTIVASI, DAN DISPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT CAHAYA KAWI ULTRA POLYINTRACO

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam Ujian Mempertahankan skripsi.

Medan, 05 September 2023

Pembimbing Skripsi

(DIAN YUSTRIAWAN, S.E., M.Si)

Diketahui/Disetujui
oleh:

Ketua Program Studi Akuntansi
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

(Assoc. Prof. Dr. H. ZULIA HANUM, S.E., M.Si.)



(Dr. H. JANURI, S.E., M.M., M.Si.)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Lengkap : FADHILLA ADDINA
NPM : 1905170057
Program Studi : AKUNTANSI
Konsentrasi : AKUNTANSI MANAJEMEN
Judul Penelitian : PENGARUH PEMAHAMAN SISTEM INFORMASI
AKUNTANSI, MOTIVASI, DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT CAHAYA
KAWI-ULTRA POLYINTRACO

Tanggal	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
BAB 1	- Perbaiki pada latar belakang masalah - Lengkapi dengan Fenomena dari lapangan - Rumusan masalah diperbaiki	27/3 2023	
BAB 2	- Tambah referensi terkait Variabel penelitian - Lengkapi dengan nama Penulis	6/4 2023	
BAB 3	- Perbaiki pada model tulisan	17/4 2023	
BAB 4	- sesuaikan hasil dengan narasi di pembahasan - narasi diperbaiki lagi	10/8 2023	
BAB 5	- sesuaikan narasi dengan hasil penelitian - Perbaiki tulisan	21/8 2023	
Daftar Pustaka	- Perbaiki dan kembangkan tulisan	30/8 2023	
Persetujuan Sidang Meja Hijau	Acc sidang meja hijau	2/9 2023	

Medan, 05 September 2023

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

Assoc. Prof. Dr. Hj. JULIA HANUM S.E., M.Si

Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

DIANYUSTRIAWAN, SE., M.Si



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Fadhilla Addina
NPM : 1905170057
Program Studi : Akuntansi
Judul Skripsi : Pengaruh Pemahaman Sistem Informasi Akuntansi,
Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja
Karyawan Pada PT Cahaya Kawi Ultra Polyintraco

Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi yang saya tulis secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Dan apabila ternyata di kemudian hari data-data dari skripsi ini salah dan merupakan hasil **plagiat** karya orang lain maka dengan ini saya bersedia menerima sanksi akademik dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Medan, Agustus 2023

Yang membuat pernyataan



Fadhilla Addina

ABSTRAK

PENGARUH PEMAHAMAN SISTEM INFORMASI AKUNTANSI MOTIVASI, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT CAHAYA KAWI ULTRA POLYINTRACO

Fadhilla Addina

Program Studi Akuntansi

E-mail: fadhillaaddina@gmail.com

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh sistem informasi akuntansi, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Cahaya Kawi Ultra Polyintraco. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Cahaya Kawi Ultra Polyintraco sebanyak 50 orang dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 50 orang. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan angket. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Regresi Linear Berganda, Uji Asumsi Klasik, Uji t dan Uji F, dan Koefisien Determinasi. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program *software* SPSS (versi 24.00). Secara parsial sistem informasi akuntansi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan sistem informasi akuntansi, motivasi kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Cahaya Kawi Ultra Polyintraco.

Kata Kunci: Sistem Informasi Akuntansi, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF UNDERSTANDING OF ACCOUNTING INFORMATION SYSTEMS, MOTIVATION, AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT CAHAYA KAWI ULTRA POLYINTRACO

Fadhilla Addina

Accounting Study Program

E-mail: fadhillaaddina@gmail.com

The purpose of this research is to identify and analyze the influence of accounting information systems on employee performance, to determine and analyze the impact of work motivation on employee performance, to understand and analyze the influence of work discipline on employee performance, and to investigate the combined effect of accounting information systems, work motivation, and work discipline on employee performance at PT Cahaya Kawi Ultra Polyintraco. The research employs an associative approach. The population for this study comprises all employees of PT Cahaya Kawi Ultra Polyintraco, totaling 50 individuals. The sample size used in this study is also 50 individuals. The data collection technique employed in this research is a questionnaire. The data analysis technique involves Multiple Linear Regression, Classical Assumption Tests, t-tests, F-tests, and Coefficient of Determination. The data processing for this research is conducted using SPSS software (version 24.00). Partially, the accounting information system has a significant influence on employee performance. Similarly, work motivation significantly affects employee performance. Additionally, work discipline significantly impacts employee performance. Collectively, the accounting information system, work motivation, and work discipline jointly exert a significant influence on employee performance at PT Cahaya Kawi Ultra Polyintraco.

**Keywords: Accounting Information System, Work Motivation, Work Discipline,
and Employee Performance**

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillah segala puji dan syukur saya panjatkan atas kehadiran Allah Subhanahu Wata'ala yang telah memberikan banyak nikmat dan karunia-Nya sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini. Penulisan skripsi adalah salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan strata (S1) di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Dengan pengetahuan dan pengalaman yang sangat terbatas akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul **“Pengaruh Pemahaman Sistem Informasi Akuntansi, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Cahaya Kawi Ultra Polyintraco”**.

Dalam penulisan skripsi ini penulis banyak mengalami hambatan, namun dengan dukungan dari dosen, teman-teman dan kedua orang tua tersayang, Ayahanda Adrizal dan Ibunda Marlina yang paling hebat yang telah mendidik dan membimbing penulis dengan kasih sayang serta memberikan dorongan moril, materi, dan spiritual. Terima kasih atas perhatian dan kasih sayang yang diberikan kepada penulis. Pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberi bimbingan, petunjuk serta bantuan materi maupun non-material, khususnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.A.P selaku rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
2. Bapak Assoc. Prof. Dr. H. Januari S.E, M.M.,M.Si CMA Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

3. Bapak Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan SE., MSi Selaku Wakil Dekan 1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
4. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung SE., M.Si Selaku Wakil Dekan 3 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
5. Ibu Assoc. Prof. Dr. Hj. Zulia Hanum S.E., M.Si Selaku Ketua Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
6. Bapak Riva Ubar Harahap, S.E, M.Si, AK,CA, CPA Selaku Sekretaris Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
7. Bapak Dian Yustriawan, SE., M.Si Selaku Dosen Pembimbing yang telah banyak membantu untuk memberikan bimbingan selama proses penyelesaian skripsi ini.
8. Bapak Hendry selaku Direktur PT. Cahaya Kawi Ultra Polyintraco yang telah membantu dan memberikan izin selama proses penelitian skripsi ini.
9. Seluruh Bapak/Ibu Dosen Program Studi Akuntansi atas ilmu dan pembekalan Yang diberikan kepada penulis selama melaksanakan perkuliahan di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
10. Seluruh Karyawan/Staff PT. Cahaya Kawi ultra Polyintraco yang telah membantu selama proses penyelesaian skripsi ini.
11. Dan seluruh teman-teman yang telah mendukung dan memberikan motivasi untuk menyelesaikan penulisan skripsi ini.

Akhir kata semoga kiranya skripsi ini dapat berguna dan bermanfaat bagi semua pihak. Saya memohon maaf atas ketidaksempurnaan ini karena

sesungguhnya kesempurnaan hanyalah milik Allah Subhanahu Wata'ala, serta kritik dan saran yang bersifat membangun sangat saya harapkan untuk perbaikan dan penyempurnaan skripsi ini.

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Medan, September 2023
Penulis

FADHILLA ADDINA
1905170057

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR.....	ix
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Identifikasi Masalah	6
1.3 Batasan Masalah	6
1.4 Rumusan Masalah	6
1.5 Tujuan Penelitian.....	7
1.6 Manfaat Penelitian.....	7
BAB 2 KAJIAN PUSTAKA	9
2.1 Landasan Teori.....	9
2.1.1 Kinerja Karyawan	9
2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan.....	9
2.1.1.2 Faktor Penting Dalam Penilaian Kinerja Karyawan.....	9
2.1.1.3 Indikator Kinerja Pegawai	11
2.1.2 Sistem Informasi Akuntansi.....	12
2.1.2.1 Pengertian Sistem Informasi Akuntansi	12
2.1.2.2 Manfaat dan Tujuan Sistem Informasi Akuntansi.....	13
2.1.2.3 Karakteristik Sistem Informasi Akuntansi.....	14
2.1.3 Motivasi Kerja.....	15
2.1.3.1 Pengertian Motivasi Kerja	15
2.1.3.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja.....	16
2.1.3.3 Indikator Motivasi Kerja.....	17
2.1.4 Disiplin Kerja	18
2.1.4.1 Pengertian Disiplin Kerja	18
2.1.4.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi kedisiplinan	19
2.1.4.3 Indikator Disiplin Kerja.....	19
2.2 Kerangka Konseptual	20
2.3 Hipotesis.....	22
BAB 3 METODE PENELITIAN.....	23
3.1 Pendekatan Penelitian	23
3.2 Defenisi Operasional	23
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian	24
3.4 Populasi dan Sampel	25
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	26

3.6 Teknik Analisis Data.....	30
BAB 4 HASIL PENELITIAN	35
4.1 Hasil Penelitian	35
4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian.....	35
4.1.2 Identitas Responden.....	35
4.1.3 Persentase Jawaban Responden.....	37
4.1.4 Model Regresi.....	43
4.1.4.1 Uji Asumsi Klasik.....	43
4.1.4.2 Regresi Linear Berganda.....	47
4.1.4.3 Pengujian Hipotesis	48
4.1.4.4 Koefisien Determinasi (R-Square).....	53
4.2 Pembahasan.....	54
4.2.1 Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan	54
4.2.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	55
4.2.3 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	56
4.2.4 Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Motivasi Kerja dan disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	57
BAB 5 PENUTUP.....	58
5.1 Kesimpulan.....	58
5.2 Saran.....	58
5.3 Keterbatasan Penelitian	59

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Definisi Operasional	24
Tabel 3.2 Jadwal Penelitian.....	25
Tabel 3.3 Skala Likert	26
Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan	27
Tabel 3.5 Hasil Uji Validitas Sistem Informasi Akuntansi.....	28
Tabel 3.6 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja	28
Tabel 3.7 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja.....	28
Tabel 3.8 Hasil Uji Reliabilitas.....	29
Tabel 4.1 Jenis Kelamin.....	35
Tabel 4.2 Usia	36
Tabel 4.3 Pendidikan Terakhir	36
Tabel 4.4 Kriteria Jawaban Responden.....	37
Tabel 4.5 Skor Angket Untuk Variabel Kinerja Karyawan	37
Tabel 4.6 Skor Angket Untuk Variabel Sistem Informasi Akuntansi.....	39
Tabel 4.7 Skor Angket Untuk Variabel Motivasi Kerja	40
Tabel 4.8 Skor Angket Untuk Variabel Disiplin Kerja.....	41
Tabel 4.9 Hasil Uji Multikolinearitas	45
Tabel 4.10 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	47
Tabel 4.11 Hasil Uji Statistik t (Parsial)	49
Tabel 4.12 Hasil Uji Statistik F (Simultan).....	52
Tabel 4.13 Hasil Uji Determinasi.....	53

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Tampilan Rekap Absensi pada PT Cahaya Kawi Utra Polyintraco	5
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	22
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas.....	44
Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas	46

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dengan adanya perubahan lingkungan perusahaan yang semakin kompleks dan kompetitif, setiap perusahaan dituntut untuk siap menghadapi perkembangan teknologi, mengatasi segala kebutuhan konsumen, dan menghadapi persaingan yang ketat dengan perusahaan lain. Perusahaan yang ingin tetap bertahan harus menghadapi perubahan tersebut dengan strategi masing-masing. Salah satu strategi tersebut adalah dengan meningkatkan kinerja karyawannya. Suatu perusahaan dapat dikatakan berhasil dengan melihat berbagai faktor salah satunya yaitu dengan cara memberikan pendidikan, kompensasi yang layak atas pekerjaan, memberikan pelatihan khusus, memberikan motivasi kerja, memberikan disiplin disiplin kerja dan melihat baik atau buruknya kinerja dari karyawan. Dengan melakukan penilaian kinerja dapat mengetahui keberhasilan tidaknya sebuah perusahaan dalam penerapan kinerja tersebut.

Salah satu hasil pengembangan teknologi informasi yang banyak dimanfaatkan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawannya adalah sistem informasi akuntansi, karena suatu sistem informasi akuntansi dirancang untuk menghasilkan informasi keuangan yang digunakan untuk para pemakainya dalam proses pengambilan keputusan didalam suatu perusahaan. Pelaksanaan sistem yang handal harus di dukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas agar sistem tersebut berjalan dengan sebagaimana mestinya. Menurut (Mulyadi, 2008:3) Sistem Akuntansi adalah organisasi formulir, catatan, dan laporan yang dikoordinasi sedemikian rupa untuk menyediakan informasi keuangan yang

dibutuhkan oleh manajemen guna memudahkan pengelolaan perusahaan. Sejalan dengan itu (Rahmawati, 2018:9) Menyatakan Sistem informasi akuntansi sangat diperlukan oleh sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang apapun, karena mengandung sebuah proses untuk melaporkan kondisi keuangan perusahaan secara akurat dan benar untuk semua pihak yang membutuhkan. Proses tersebut berkaitan dengan teknologi informasi untuk memajukan usaha atau bisnis. Dengan adanya sistem informasi akuntansi suatu perusahaan akan mampu bekerja lebih efektif dan efisien.

Dalam proses menerapkan informasi akuntansi sering menimbulkan resiko dan kesalahan pencatatan atau kekeliruan perhitungan sehingga membuat perusahaan mengalami kerugian. Bahkan informasi akuntansi yang telah dihasilkan tidak relevan dapat menyebabkan manajemen kesalahan dalam mengambil keputusan. Dengan adanya sistem informasi akuntansi yang telah terkomputerisasi tentunya juga meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Kemampuan menerapkan sistem informasi akuntansi diperusahaan dapat memberi nilai tambah bagi pemakai dalam meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu, dalam penerapan sistem informasi akuntansi juga masih memerlukan motivasi dan disiplin kerja yang kuat dari karyawan untuk melaksanakan aktivitas perusahaan.

Keberhasilan perusahaan yang berkualitas harus memiliki kinerja yang baik dan kinerja pegawai itu dapat meningkat apabila salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi. Karyawan dituntut untuk memiliki kinerja yang maksimal agar menciptakan hasil kinerja yang baik berdampak pada kinerja perusahaan. Motivasi berasal dari bahasa latin yaitu *movere* yang artinya dorongan atau gerakan . Dengan demikian motivasi adalah sesuatu yang

mendorong atau menjadi sebab seseorang dalam melakukan tindakan sadar (Saraswati & Subagio, 2019).

Motivasi kerja merupakan hal yang sangat penting untuk diterapkan di sebuah perusahaan. Sering kali motivasi kerja yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawan kurang cukup. Seperti ketidaksesuaian tunjangan atau bonus terhadap karyawan. Hal ini dapat dilihat bahwa kurang bermotivasi dalam menyelesaikan pekerjaan, dan akan mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Agar dapat mendorong karyawan lebih efektif dan efisien dalam menyelesaikan pekerjaan, maka perusahaan harus lebih memperhatikan soal motivasi kerja guna meningkatkan kinerja perusahaan (Sutrischastini & Riyanto, 2017)

Faktor lain yang juga memegang peran penting dalam pelaksanaan kerja pegawai adalah disiplin kerja. Pentingnya sikap disiplin kerja ini agar kinerja dari masing-masing pegawai dapat meningkat. Disiplin kerja akan memelihara sikap mental dan watak pegawai untuk semakin menyadari atau memahami tugas dan tanggung jawab yang ada di dalam perusahaan. Disiplin kerja suatu perusahaan sangat dibutuhkan karena hal ini berpengaruh terhadap efektivitas kerja dan efisiensi terhadap tujuan perusahaan. Menurut (Agus Afandi, Mohammad Hadi Sucipto, 2016) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Didalam perusahaan baik sistem informasi akuntansi maupun motivasi dan disiplin kerja berdampak luas terhadap kinerja karyawan baik secara positif maupun negatif. Dampak positif seperti karyawan dalam melaksanakan pekerjaan secara manual sekarang sudah dibantu oleh sistem informasi akuntansi yang terkomputerisasi. Segi waktu menjadi lebih cepat. Sedangkan Nampak negatifnya karena tidak semua pemakaian sistem informasi akuntansi yang sesuai dengan harapan karena masih adanya data yang dikerjakan dengan manual sehingga membuat keterlambatan dalam proses pelaporan. Penurunan kinerja di perusahaan akan sangat berdampak terhadap penghasilan dan keterlambatan dalam proses pelaporan dan mengganggu kinerja karyawan yang lain membuat kelompok organisasi dan perusahaan sulit untuk lebih berkembang.

Untuk tercapainya tujuan perusahaan dimungkinkan karena adanya upaya para pelaku yang terdapat dalam perusahaan dapat bekerja dengan baik. Tanpa adanya kompetisi yang didukung oleh sumber daya manusia yang handal, maka perusahaan akan mengalami kesulitan untuk dapat bersaing dengan perusahaan-perusahaan lain, menurut (Sinambela, 2016) kinerja merupakan gambaran tentang pencapaian atau target, pelaksanaan program, usaha, dan kebijakan yang dilakukan untuk mewujudkan visi-misi dan tujuan dalam kelompok organisasi kasus yang terjadi apada PT Cahaya Kawi Ultra Polyintraco yang merupakan perusahaan manufaktur yang menghasilkan produk utama adalah spring bed dengan merk dagang Big Land memiliki beberapa hambatan yaitu berdasarkan pra survey yang dilakukan peneliti tidak semua komputerisasi akuntansi sesuai dengan harapan, karena prosedur absensi sebenarnya telah mempunyai sistem yang mengatur, tetapi masih belum terkomputerisasi dan tidak optimal, sering

terjadi permasalahan terkait absensi dikarenakan karyawan yang datang tidak tepat waktu, sehingga membuat keterlambatan laporan rekapan absensi yang seharusnya rekapan tersebut selesai per tanggal 31 namun karena keterlambatan tersebut selesai dibulan berikutnya, maka karena itu masih kurangnya kedisiplinan untuk datang tepat waktu dan kurangnya motivasi untuk menyelesaikan pekerjaan yang sudah menjadi tanggung jawab pegawai.

		REKAPITULASI ABSENSI KARYAWAN																											KETERANGAN										
01/02/2023 - 28/02/2023		TANGGAL																											JUMLAH										
No	NAMA	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	HADIR	IZIN	SAKIT	ALFA	H	I	S	L		
1	HERIADI	H	H	H	L	L	H	H	H	H	L	L	H	H	H	H	L	L	H	H	H	H	L	L	H	H	H	H	H	19	0	1	0	H					
2	ANDRE	H	H	H	L	L	H	H	H	H	L	L	H	H	H	H	L	L	H	H	H	H	L	L	H	H	H	H	H	20	0	0	0	H					
3	JHONNY	H	H	H	L	L	H	H	H	H	L	L	H	H	H	H	L	L	H	H	H	H	L	L	H	H	H	H	H	19	1	0	0						
4	NINGSIH	H	H	H	L	L	H	H	H	H	L	L	H	H	H	H	L	L	H	H	H	H	L	L	H	H	H	H	H	20	0	0	0						
5	TOPAN	H	H	H	L	L	H	H	H	H	L	L	H	H	H	H	L	L	H	H	H	H	L	L	H	H	H	H	H	19	1	0	0						
6	BAYU	H	H	H	L	L	H	H	H	H	L	L	H	H	H	H	L	L	H	H	H	H	L	L	H	H	H	H	H	20	0	0	0						
7	EMMA	H	H	H	L	L	H	H	H	H	L	L	H	H	H	H	L	L	H	H	H	H	L	L	H	H	H	H	H	19	0	1	0						
8	ANDI	H	H	H	L	L	H	H	H	H	L	L	H	H	H	H	L	L	H	H	H	H	L	L	H	H	H	H	H	19	0	1	0						
9	SURYA	H	H	H	L	L	H	H	H	H	L	L	H	H	H	H	L	L	H	H	H	H	L	L	H	H	H	H	H	20	0	0	0						
10	DARMAWAN	H	H	H	L	L	H	H	H	H	L	L	H	H	H	H	L	L	H	H	H	H	L	L	H	H	H	H	H	20	0	0	0						
11	RAFLI	H	H	H	L	L	H	H	H	H	L	L	H	H	H	H	L	L	H	H	H	H	L	L	H	H	H	H	H	19	0	1	0						
12	NELLY	H	H	H	L	L	H	H	H	H	L	L	H	H	H	H	L	L	H	H	H	H	L	L	H	H	H	H	H	20	0	0	0						
13	HERMAN	H	H	H	L	L	H	H	H	H	L	L	H	H	H	H	L	L	H	H	H	H	L	L	H	H	H	H	H	18	1	1	0						
14	PUTRA	H	H	H	L	L	H	H	H	H	L	L	H	H	H	H	L	L	H	H	H	H	L	L	H	H	H	H	H	20	0	0	0						
15	JHOSUA	H	H	H	L	L	H	H	H	H	L	L	H	H	H	H	L	L	H	H	H	H	L	L	H	H	H	H	H	20	0	0	0						
16	DICKY	H	H	H	L	L	H	H	H	H	L	L	H	H	H	H	L	L	H	H	H	H	L	L	H	H	H	H	H	19	0	1	0						
17	AHMAD	H	H	H	L	L	H	H	H	H	L	L	H	H	H	H	L	L	H	H	H	H	L	L	H	H	H	H	H	20	0	0	0						
18	HENDRY	H	H	H	L	L	H	H	H	H	L	L	H	H	H	H	L	L	H	H	H	H	L	L	H	H	H	H	H	19	1	0	0						

Gambar 1.1. Tampilan Rekapan Absensi pada PT Cahaya Kawi Utra Polyintraco

Berdasarkan uraian tersebut dapat dikatakan bahwa sistem informasi akuntansi biasanya digunakan perusahaan untuk mempermudah pekerjaan seperti menyiapkan laporan, membuat perencanaan kerja dimana semua itu tujuannya satu yaitu meningkatkan kinerja perusahaan yang lebih efektif dan efisien serta mencapai tujuan perusahaan, untuk itu diperlukan upaya untuk meningkatkan kinerja perusahaan dibutuhkan inisiatif, disiplin, dan tanggung jawab dari karyawan, sistem informasi akuntansi yang efisien dan efektif dibutuhkan dalam menyajikan informasi yang sesuai dengan kebutuhan manajemen maupun berbagai pihak diluar perusahaan yang memerlukannya.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk meneliti dan menulis penelitian dengan judul **“Pengaruh Pemahaman Sistem Informasi Akuntansi, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Cahaya Kawi Ultra Polyintraco”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian pendahuluan seperti dalam latar belakang masalah, maka dapat disimpulkan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Masih rendahnya pemahaman penggunaan sistem kerja.
2. Adanya keterlambatan dalam penyelesaian laporan.
3. Ada terdapat pegawai yang tidak disiplin dalam waktu kerja.
4. Pimpinan masih kurang memberikan motivasi terhadap karyawan.

1.3 Batasan Masalah

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan namun dalam penelitian ini, penulis hanya membatasi dan membahas mengenai pemahaman sistem informasi akuntansi, motivasi kerja, dan disiplin kerja pada PT Cahaya Kawi Ultra Polyintraco.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan diatas, maka rumusan permasalahan dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah pemahaman sistem informasi akuntansi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pada PT Cahaya Kawi Ultra Polyintraco?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pada PT Cahaya Kawi Ultra Polyintraco?

3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pada PT Cahaya Kawi Ultra Polyintraco?
4. Apakah pemahaman sistem informasi akuntansi, motivasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pada PT Cahaya Kawi Ultra Polyintraco?

1.5 Tujuan Penelitian

Secara umum tujuan sebuah penelitian adalah untuk mencari atau menemukan kebenaran atau pengetahuan yang benar. Berdasarkan permasalahan diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pemahaman sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan pada PT Cahaya Kawi Ultra Polyintraco.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Cahaya Kawi Ultra Polyintraco.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Cahaya Kawi Ultra Polyintraco.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pemahaman sistem informasi akuntansi, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Cahaya Kawi Ultra Polyintraco.

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun beberapa manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai penambahan informasi dan wawasan sejauh mana pengaruh pemahaman sistem informasi akuntansi, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Cahaya Kawi Ultra Polyintraco

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Penulis

Dapat menambah pengetahuan dan wawasan mengenai pengaruh pemahaman sistem informasi akuntansi, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

b. Bagi perusahaan

Dapat dijadikan pertimbangan dan penentuan kebijakan oleh perusahaan dalam melakukan kepemimpinan selanjutnya terhadap kinerja perusahaan.

c. Bagi Penelitian Selanjutnya

Bagi pihak lain diharapkan dapat digunakan sebagai bahan perbandingan bagi penelitian selanjutnya

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja Karyawan

2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja adalah prestasi yang dicapai seseorang disebut actual performance atau job performance yang biasa kita sebut dengan kinerja. Seorang karyawan yang melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan serta berhasil secara kualitas maupun kuantitas disebut dengan kinerja (Chairunnisah et al., 2021), menurut (Budiyanto & Mochklas, 2020) Kinerja Karyawan merupakan suatu hasil dicapai oleh pegawai tersebut dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu.

2.1.1.2 Faktor Penting Dalam Penilaian Kinerja Karyawan

Kinerja Karyawan pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien, karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. Berikut beberapa faktor penting dalam penilaian kinerja adalah :

1) Kuantitas Kerja

Kuantitas pekerjaan dapat menunjukkan kinerja karyawan karena kuantitas kerja melihat seberapa banyak pekerjaan yang dapat diselesaikan secara efektif dan efisien.

2) Kualitas Kerja

Salah satu indikator penting dalam menilai kinerja karyawan adalah kualitas pekerjaan selain besarnya target pekerjaan yang dapat di selesaikan. Proses

karyawan dalam melakukan pekerjaannya sangat berbanding lurus dengan kualitas pekerjaan.

3) Pengetahuan Tentang Pekerjaan

Karyawan harus memiliki pengetahuan dan keahlian karena hal ini sangat berkaitan dengan kinerja mereka di dalam pekerjaan. Pengetahuan yang diberikan oleh perusahaan lewat pelatihan dan latar belakang pendidikan karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

4) Perencanaan Kegiatan

Untuk mencapai target yang telah ditetapkan maka karyawan maupun pimpinan perusahaan harus mempunyai standar yang bisa disebut dengan perencanaan. Hal ini sangat penting, karena karyawan dan pimpinan perusahaan akan sulit mengukur sejauh mana pekerjaan yang sudah tercapai jika tidak ada perencanaan.

5) Otoritas (wewenang)

Suatu pekerjaan yang sesuai dengan kontribusinya yang diperintahkan oleh seorang anggota organisasi kepada anggota lainnya dalam suatu organisasi formal adalah sifat dari suatu komunikasi yang disebut dengan otoritas. Perintah yang dimaksud di sini merujuk kepada apa yang boleh dilakukan dan tidak boleh dilakukan.

6) Disiplin

Disiplin adalah menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dalam pelaksanaan kegiatan karyawan (Chairunnisah et al., 2021).

7) Inisiatif

Perencanaan yang berkaitan dengan tujuan organisasi yang dihasilkan dari ide yang dibentuk dari daya piker dan kreatifitas

2.1.1.3 Indikator Kinerja Karyawan

Kinerja Karyawan pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi, kontribusi yang dapat diberikan karyawan terhadap organisasinya. Ada lima indikator untuk mengatur kinerja karyawan yaitu:

1) Kualitas Kerja

Kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan dan persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan merupakan ukuran dari kualitas kerja.

2) Kuantitas Kerja

Jumlah yang dinyatakan dalam unit dan siklus aktifitas yang diselesaikan adalah jumlah yang dihasilkan yang dinyatakan kuantitas.

3) Ketepatan Waktu

Menyelesaikan aktifitas dengan tepat waktu dan memaksimalkan waktu yang ada dengan aktifitas lain.

4) Efektifitas

Menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya dengan cara memaksimalkan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, bahan baku) yang ada.

5) Komitmen

Tingkat di mana seorang karyawan yang dapat menjalankan fungsi kerjanya dan tanggung jawabnya terhadap instansi atau perusahaan disebut dengan komitmen.

2.1.2 Sistem Informasi Akuntansi

2.1.2.1 Pengertian Sistem Informasi Akuntansi

Sistem merupakan serangkaian bagian yang saling tergantung dan bekerja sama untuk mencapai tujuan tertentu. Suatu sistem pasti tersusun dari sub-sub sistem yang lebih kecil yang juga saling tergantung dan bekerja sama untuk mencapai tujuan.

Informasi adalah data yang sudah diolah menjadi sebuah bentuk yang berarti bagi penerimanya dan bermanfaat dalam pengambilan keputusan saat ini atau mendatang. Data belum memiliki nilai sedangkan informasi sudah memiliki nilai. Informasi dikatakan bernilai bila manfaatnya lebih besar dibandingkan biaya untuk mendapatkannya (Endaryati, 2021).

Sistem informasi akuntansi sering disebut sebagai sistem pemrosesan data, merupakan sistem pembuatan manusia yang biasanya terdiri dari sekumpulan komponen-komponen baik manual ataupun berbasis komputer yang terintegrasi untuk mengumpulkan, menyimpan, dan mengelola data serta menyediakan informasi kepada pihak-pihak yang berkepentingan sebagai pemakai informasi tersebut (Setiawati, 2011) dalam (Harahap et al., 2022)

2.1.2.2 Manfaat dan Tujuan Sistem Informasi Akuntansi

Lingkup sistem informasi akuntansi dapat dijelaskan dari manfaat yang didapatkan dari informasi akuntansi. Manfaat atau tujuan sistem informasi akuntansi tersebut adalah sebagai berikut :

- 1) Untuk mendukung fungsi kepengurusan manajemen
- 2) Untuk mendukung pengambilan keputusan
- 3) Untuk mendukung kegiatan operasi organisasi hari demi hari

Selain memiliki tujuan, setiap sistem informasi akuntansi akan melaksanakan fungsi utamanya, yaitu sebagai berikut:

- 1) Mengumpulkan dan menyimpan data dari semua aktifitas dan transaksi organisasi.
- 2) Memproses dan menjadi informasi yang berguna bagi pihak manajemen.
- 3) Memanajemen data-data yang ada ke dalam kelompok-kelompok yang sudah ditetapkan oleh organisasi.
- 4) Mengendalikan pengendalian data yang cukup sehingga asset dari suatu organisasi atau organisasi jasa terjaga.
- 5) Penghasil informasi yang menyediakan informasi yang cukup bagi pihak manajemen untuk melakukan perencanaan, mengeksekusi perencanaan dan mengendalikan aktivitas.

Teknologi informasi mempunyai dampak paling dominan terhadap lingkungan, adapun manfaat dari sistem informasi akuntansi adalah sebagai berikut:

- 1) Menyediakan informasi yang akurat dan tepat waktu
- 2) Meningkatkan kualitas dan mengurangi biaya produksi, baik barang maupun jasa yang dihasilkan
- 3) Meningkatkan keefektifitasan dan keefisienan dalam bekerja dibandingkan mengolah data secara manual.
- 4) Meningkatkan kemampuan dalam mengambil keputusan.
- 5) Untuk menerapkan sistem pengendalian internal, memperbaiki inerja dan tingkat keandalan (reabilty).
- 6) Untuk menyediakan catatan lengkap mengenai pertanggung jawaban (akuntabilitas)

2.1.2.3 Karakteristik Sistem Informasi Akuntansi

Model umum sebuah sistem adalah input, proses dan output. Hal ini merupakan konsep sebuah sistem yang sangat sederhana sebab sebuah sistem dapat mempunyai beberapa masukan dan keluaran. Selain itu, sebuah sistem mempunyai karakteristik atau sifat-sifat tertentu yang mencirikan bahwa hal tersebut biasa dikatakan sebagai suatu sistem. Sistem mempunyai beberapa karakteristik atau sifat-sifat tertentu, antara lain:

- 1) Komponen sistem (*Component*), suatu sistem terdiri dari sejumlah komponen yang saling berinteraksi, yang saling bekerja sama membentuk suatu komponen sistem atau bagian-bagian dari sistem.
- 2) Batasan sistem (*Boundary*), merupakan daerah yang membatasi suatu sistem yang lain atau dengan lingkungan kerjanya.
- 3) Subsistem, bagian-bagian dari sistem yang beraktifitas dan berinteraksi satu sama lain untuk mencapai tujuan dengan sasarannya masing-masing.

- 4) Lingkungan luar sistem (*Environment*), suatu sistem yang ada di luar batas sistem yang dipengaruhi oleh operasi sistem.
- 5) Penghubung sistem (*Interface*), media penghubung antara suatu subsistem dengan subsistem lain. Adanya penghubung ini memungkinkan berbagai sumber daya mengalir dari subsistem ke subsistem lainnya.
- 6) Masukan sistem (*Input*), energy yang masuk kedalam sistem, berupa perawan dan sinyal. Masukan perawatan adalah energy yang dimasukkan supaya sistem tersebut dapat berinteraksi.
- 7) Keluaran sistem (*Output*), hasil energy yang diolah dan diklasifikasikan menjadi keluaran yang berguna dan sisa pembuangan.
- 8) Pengolahan sistem (*Process*), suatu sistem dapat mempunyai suatu bagian pengolah yang akan mengubah masukan menjadi keluaran.
- 9) Sasaran sistem (*Object*), tujuan yang ingin dicapai oleh sistem, akan dikatakan berhasil apabila mengenai sasaran atau tujuan.

2.1.3 Motivasi Kerja

2.1.3.1 Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi atau dorongan untuk bekerja sangat penting bagi tinggi rendahnya produktivitas perusahaan. Tanpa adanya motivasi dari para karyawan atau pekerja untuk bekerja sama bagi kepentingan perusahaan maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Sebaliknya apabila terdapat motivasi yang besar dari para karyawan maka hal tersebut merupakan suatu jaminan atas keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan. Menurut Hasibuan 2003 (dalam Budiyanto & Mochklas, 2020) motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau daya penggerak.

2.1.3.2 Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Wibowoo (2020) mengemukakan pendapat bahwa terdapat tiga faktor pendorong utama motivasi yaitu :

- 1) *Energize*, adalah yang dilakukan pemimpin ketika mereka menetapkan contoh yang benar, mengkomunikasikan yang jelas dan menantang dengan cara yang tepat. Hal tersebut dilakukan dengan *exemplify*, *communicate* dan *challenge*.
 - a) *Exemplify*, adalah memotivasi dengan cara memulai memberi contoh yang baik
 - b) *Communicate*, merupakan sentral kepemimpinan termasuk bagaimana pemimpin berbicara, mendengar dan belajar.
 - c) *Challenge*, adalah tantangan yang disukai orang, pemimpin dapat mencapai tujuan karena menghubungkan tujuan dengan pemenuhan keinginan.
- 2) *Encourage*, adalah apa yang dilakukan pemimpin untuk mendukung proses motivasi melalui pemberdayaan, *coaching* dan penghargaan. *Encourage* dilakukan dengan cara *empower*, *coach* dan *recognize*.
 - a) *Empower*, merupakan proses dimana orang menerima tanggung jawab dan diberi kewenangan untuk melakukan pekerjaan.
 - b) *Coach*, merupakan kesempatan bagi pemimpin untuk mengenal bawahannya secara pribadi dan menunjukkan bagaimana adapat membantu pekerja dalam mencapai tujuan pribadi dan organisasi.
 - c) *Recognize*, alasan tunggal yang paling kuat mengapa orang bekerja, disamping keperluan penghasilan.

- 3) *Exhorting*, adalah bagaimana pemimpin menciptakan pengalaman berdasarkan pengorbanan dan inspirasi yang menyiapkan landasan dimana motivasi berkembang. *Exhorting* dilakukan melalui *sacrifice* dan *inspire*.
- a) *Sacrifice*, suatu ukuran pelayanan yang paling benar dengan menempatkan kebutuhan orang lain diatas kebutuhan kita sendiri.
- b) *Inspire*, merupakan turunan motivasi, apabila motivasi datang dari dalam maka bentuknya adalah *self – inspiration*.

2.1.3.3 Indikator Motivasi Kerja

Adapun indikator motivasi kerja menurut (Mangkunegara, 2017) adalah sebagai berikut:

- 1) Kerja keras, yaitu melakukan kegiatan dengan segenap kemampuan yang dimiliki.
- 2) Orientasi masa depan, yaitu menafsirkan yang akan terjadi kedepan dan rencana akan hal tersebut
- 3) Tingkat cita-cita yang baik, yaitu memiliki ambisi yang baik.
- 4) Orientasi tugas/sasaran, yaitu didasarkan atas pemahaman akan arti pekerjaan yang dijalankan dengan sebaik-baiknya.
- 5) Usaha yang maju, yaitu melakukan kegiatan-kegiatan untuk memperoleh tujuan.
- 6) Ketekunan, yaitu didasarkan atas sikap dan loyalitas karyawan dalam menjalankan pekerjaan tanpa memiliki rasa bosan untuk selalu bekerja dengan baik.
- 7) Rekan kerja yang dipilih oleh para ahli, yaitu mendukung akan mendorong naiknya motivasi karyawan dalam bekerja

8) Pemanfaatan waktu, yaitu waktu yang digunakan wujud oleh karyawan dengan sebaik-baiknya sebagai motivasi yang tinggi dalam bekerja.

2.1.4 Disiplin Kerja

2.1.4.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin merupakan arahan untuk melatih dan membentuk seseorang melakukan sesuatu menjadi lebih baik. Disiplin adalah suatu proses yang dapat menumbuhkan perasaan seseorang untuk mempertahankan dan meningkatkan tujuan organisasi secara obyektif, melalui kepatuhannya menjalankan peraturan organisasi (Tsauri, 2013).

Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, digunakan terutama untuk memotivasi pegawai agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Disamping itu disiplin bermanfaat mendidik pegawai untuk mematuhi dan menyenangi peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik.

Disiplin terbentuk dari adanya kesadaran dan kesediaan seseorang dalam mentaati semua aturan dan norma yang telah ditetapkan. Hal ini berarti bahwa kedisiplinan terbentuk bukan dari suatu keterpakasan tetapi harus dari kesadaran seseorang sehingga pelaksanaannya disiplin tidak hanya karena adanya hukuman bagi si pelanggar namun terbentuk dari adanya rasa tanggung jawab yang dimiliki orang tersebut. Dengan terbentuk rasa disiplin dalam diri setiap orang, maka hal tersebut dapat meningkatkan gairah kerja dan tujuan organisasi maupun individu akan terlaksana dengan baik.

2.1.4.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kedisiplinan

Banyak faktor yang mempengaruhi kedisiplinan kerja dalam suatu perusahaan, faktor-faktor tersebut antara lain:

- 1) Besar kecilnya pemberian kompensasi
- 2) Ada tidaknya pengawasan pemimpin
- 3) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan
- 4) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat di jadikan pegangan
- 5) Keberatan pimpinan dalam mengambil tindakan
- 6) Tidak adanya perhatian kepada karyawan
- 7) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

2.1.4.3 Indikator-Indikator Disiplin Kerja

Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi. Beberapa indikator disiplin itu adalah sebagai berikut:

- 1) Tingkat kehadiran, yaitu jumlah kehadiran karyawan untuk melakukan aktivitas pekerjaan dalam perusahaan yang ditandai dengan rendahnya tingkat ketidakhadiran karyawan.
- 2) Tata cara kerja, yaitu aturan atau ketentuan yang harus dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi.
- 3) Ketaatan pada atasan, yaitu mengikuti apa yang diarahkan atasan guna mendapatkan hasil yang baik.
- 4) Kesadaran bekerja, yaitu sikap seseorang yang secara sukarela mengerjakan tugasnya dengan baik bukan atas paksaan.
- 5) Tanggung jawab, yaitu kesediaan karyawan mempertanggung jawabkan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakan, serta perilaku kerjanya.

2.2 Kerangka Konseptual

2.2.1 Pengaruh Sisten Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan

Sistem informasi akuntansi sangat diperlukan oleh sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang apapun, karena mengandung sebuah proses untuk melaporkan kondisi keuangan perusahaan secara akurat dan benar untuk semua pihak yang membutuhkan. Proses tersebut berkaitan dengan teknologi informasi untuk memajukan usaha atau bisnis.

Sistem informasi akuntansi merupakan suatu kerangka pengkoordinasian sumber daya (data, materials, equipment, suppliers, personal, and funds) untuk mengkonversi input beberapa data ekonomik menjadi keluaran berupa informasi keuangan yang digunakan untuk melaksanakan kegiatan suatu entitas dan menyediakan informasi akuntansi bagi pihak-pihak yang berkepentingan. Transaksi memungkinkan perusahaan melakukan operasi, menyelenggarakan arsip dan catatan yang up to date, dan mencerminkan aktivitas organisasi (Endaryati, 2021) dalam (Rambe & Lubis, 2021)

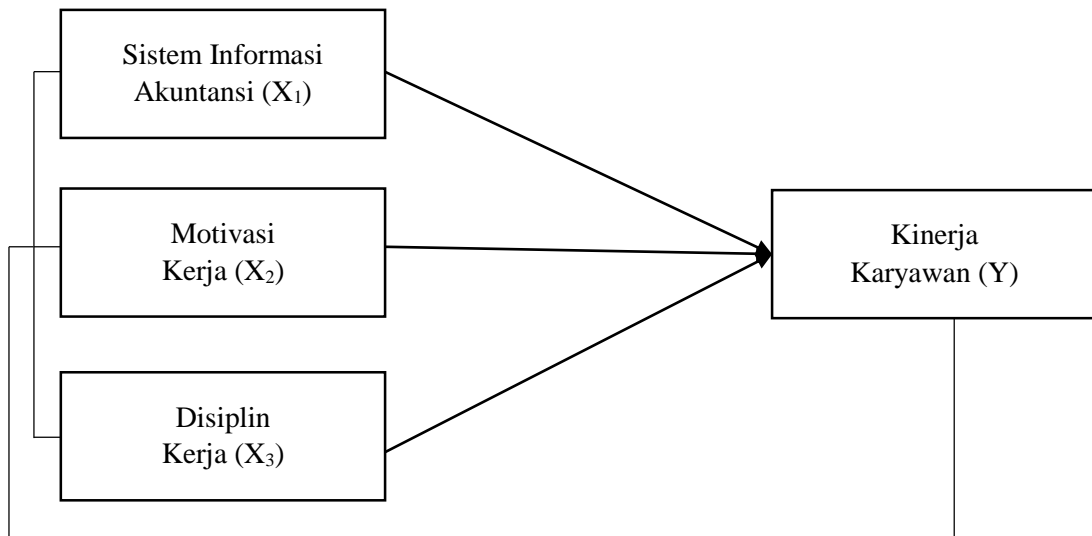
Informasi akuntansi dan keuangan sangat dibutuhkan oleh berbagai pihak khususnya untuk manajemen informasi keuangan sangat dibutuhkan oleh pihak-pihak luar perusahaan seperti kreditor, investor, kantor pajak maupun masyarakat umum. Untuk menyajikan informasi yang baik maka diperlukan sistem yang mampu mengolah data akuntansi menjadi sebuah laporan keuangan. Oleh karena itu konsep perancangan sistem seharusnya mencerminkan prinsip-prinsip perusahaan.

2.2.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi berasal dari kata “movere” yang berarti dorongan atau daya penggerak. Motivasi mempersoalkan bagaimana manajer atau pimpinan dapat memberikan dorongan kepada pegawai atau karyawannya (Ekhsan, 2019) Seorang manajer atau pimpinan yang memiliki motivasi yang tinggi akan mempengaruhi kinerja menjadi lebih tinggi. Apabila motivasi seorang pegawai terhadap pekerjaannya rendah maka akan mempengaruhi kinerja pegawai yang menjadi rendah. Sebaliknya apabila motivasi seorang pegawai tinggi maka mempengaruhi kinerja pegawai menjadi tinggi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai.

2.2.3 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin adalah pelatihan, khususnya pelatihan pikiran dan sikap untuk menghasilkan pengendalian diri, kebiasaan-kebiasaan untuk mentaati peraturan yang berlaku, disiplin dalam arti yang positif yang dikemukakan beberapa ahli berikut ini, dengan kaitannya dengan pekerjaan, pengertian disiplin kerja adalah suatu sikap dan tingkah laku yang menunjukkan ketaatan karyawan terhadap peraturan organisasi yang berlaku (Siagian, 2019). Berdasarkan hal tersebut maka kerangka konseptual penelitian ini dapat di sajikan pada gambar dibawah.



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.3 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan (Sugiyono, 2017). Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah

1. Pemahaman Sistem Informasi Akuntansi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Cahaya Kawi Ultra Polyintraco.
2. Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Cahay Kawi Ultra Polyintraco.
3. Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Cahaya Kawi Ultra Polyintraco.
4. Pemahaman sistem informasi akuntansi, motivasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Cahaya Kawi Ultra Polyintraco.

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan penelitian asosiatif. Menurut (Sugiyono, 2017) penelitian asosiatif adalah penelitian yang bermaksud menggambarkan dan menguji hipotesis hubungan dua variabel atau lebih. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Data kuantitatif adalah data yang dinyatakan dalam bentuk angka. Tujuan penelitian kuantitatif adalah mengembangkan dan menggunakan model matematis, teori-teori yang dikaitkan dengan fenomena yang terjadi.

3.2 Definisi Operasional Variabel

Definisi Operasional Variabel adalah suatu usaha yang dilakukan untuk mendeteksi variabel-variabel yang berkaitan dengan masalah penelitian dan untuk memudahkan pemahaman dalam penelitian. Pada penelitian ini peneliti menggunakan 4 variabel yang terdiri dari 3 variabel independen, dan 1 variabel dependen. Dimana variabel independen itu terdiri, Pemahaman Sistem Informasi Akuntansi (X1), Motivasi Kerja (X2), Disiplin Kerja (X3), dan variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y), dapat di deifinisikan sebagai berikut:

Tabel 3.1. Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Definsi Operasional Penelitian	Indikator	Skala pengukuran
Sistem Informasi Akutansi (X1)	Sistem informasi akuntansi adalah sistem yang bertujuan untuk ,mengumpulkan dan memproses data serta melaporkan informasi yang berkaitan dengan transaksi keuangan (Purnama, 2013)	a. Keakuratan b. Kefektifan c. Tepat Waktu	Likert
Motivasi (X2)	Motivasi adalah kondisi yang mendorong, menggerakkan, mengendalikan, membangkitkan usaha, menumbuhkan perasaan, pengambilan prakarsa dan usaha individu untuk mencapai tujuan yang diinginkan (Purnama, 2013)	a. Pujian pekerjaan b. Tanggung jawab c. Gaji d. Kondisi pekerjaan	Likert
Disiplin (X3)	Disiplin adalah suatu sikap tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis (Tsauri, 2013)	a. Tingkat kehadiran b. Tata cara kerja c. Ketaatan d. Kesadaran e. Tanggung jawab	Likert
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara, 2017)	a. Kualitas kerja b. Kuantitas kerja c. Ketepatan waktu d. Efektifitas e. Komitmen	Likert

3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

3.3.1 Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT Cahaya Kawi Ultra Polyintraco yang beralamat Jalan Sidodadi No.37 Medan Johor.

3.3.2 Waktu Penelitian

Waktu penelitian direncanakan mulai dari bulan Maret 2023 sampai dengan Agustus 2023. Adapun rincian waktu kegiatan penelitian dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 3.2. Kegiatan dan Waktu Penelitian

No	Kegiatan	Maret				April				Mei				Juni				Juli				Agt	
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2
1.	Pengajuan Judul	■																					
2.	Pra Riset		■	■	■																		
3.	Penyusunan Skripsi					■	■	■	■	■	■	■	■										
4.	Seminar Skripsi													■									
5.	Pengumpulan Data														■	■	■						
6.	Penulisan Laporan																	■	■	■	■		
7.	Sidang Meja Hijau																					■	

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi Penelitian

Menurut (Sugiyono, 2017) Populasi Adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karekteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Berdasarkan pernyataan diatas maka yang menjadi populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Cahaya Kawi Ultra Cahaya Polyintraco yaitu sebanyak 50 orang.

3.4.2 Sampel Penelitian

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karekteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2017). Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan purposive sampling, dimana yang dimaksud disini adalah karyawan PT Cahaya Kawi Ultra Cahaya Polyintraco yaitu sebanyak 50 orang.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

pada penelitian ini, pengumpulan data dilakukan dengan cara mengumpulkan data primer yang berupa kuisisioner. Pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner dilakukan dengan membuat daftar pertanyaan dalam bentuk kuesioner yang kemudian dibagikan kepada karyawan PT Cahaya Kawi Ultra Polyontraco. Dimana kuesioner tersebut disebarakan kepada karyawan PT Cahaya Kawi Ultra Polyintraco dengan menggunakan skala likert, dimana setiap pertanyaan mempunyai opsi yaitu :

Table 3.3. Skala Likert

Keterangan	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Dengan sebuah skala likert, responden mengindikasikan sikap mereka dengan menandai seberapa besar mereka setuju atau tidak setuju dengan pernyataan yang terstruktur. Hasil dari skala menunjukkan sikap responden mulai dari sangat positif samapai pada sangat negetif. Agar kuesioner dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data, maka harus melewati uji validitas dan uji reliabilitas sebagai berikut:

3.5.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui apakah kuesioner yang diukur itu valid atau tidak. Sebuah kuesioner dapat dinyatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner dapat mengungkapkan sesuatu yang akan diukur dengan kuesioner tersebut. Rumus yang digunakan dalam uji validitas yaitu rumus kolerasi *Product Moment* adalah sebagai berikut.

$$r^{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(N \sum x^2 - (\sum x)^2)(N \sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

Keterangan :

- r : Koefisien korelasi antara variabel (X) dan variabel (Y)
n : Banyaknya pasangan pengamatan
 $\sum x$: Jumlah pengamatan variabel X
 $\sum y$: Jumlah pengamatan variabel Y
 $(\sum x^2)$: Jumlah kuadrat pengamatan variabel X
 $(\sum y^2)$: Jumlah kuadrat pengamatan variabel Y
 $(\sum x)^2$: Kuadrat jumlah pengamatan variabel X
 $(\sum y)^2$: Kuadrat jumlah pengamatan variabel X
 $(\sum x y)$: Jumlah hasil kali variabel X dan Y

Teknik yang digunakan untuk mengukur validitas pertanyaan/ pernyataan kuesioner adalah Korelasi *Product Moment* dari *Karl Pearson* dengan ketentuan:

- 1) Tolak H_0 jika nilai korelasi adalah positif dan probabilitas yang dihitung < nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig 2-tailed < α 0,05).
- 2) Terima H_0 jika nilai korelasi adalah negatif dan atau probabilitas yang dihitung > nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig 2-tailed > α 0,05).

Tabel 3.4. Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

Item Pernyataan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan	
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,686	0.000 < 0,05	Valid
	Y2	0,695	0.000 < 0,05	Valid
	Y3	0,721	0.000 < 0,05	Valid
	Y4	0,721	0.000 < 0,05	Valid
	Y5	0,713	0.000 < 0,05	Valid
	Y6	0,633	0.000 < 0,05	Valid
	Y7	0,575	0.000 < 0,05	Valid
	Y8	0,741	0.000 < 0,05	Valid
	Y9	0,696	0.000 < 0,05	Valid
	Y10	0,708	0.000 < 0,05	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2023)

Tabel 3.5. Hasil Uji Validitas Sistem Informasi Akuntansi

Item Pernyataan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan	
Sistem Informasi Akuntansi (X1)	X1	0,745	0.000 < 0,05	Valid
	X2	0,738	0.000 < 0,05	Valid
	X3	0,737	0.000 < 0,05	Valid
	X4	0,752	0.000 < 0,05	Valid
	X5	0,686	0.000 < 0,05	Valid
	X6	0,626	0.000 < 0,05	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2023)

Tabel 3.6. Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja

Item Pernyataan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan	
Motivasi Kerja (X2)	X1	0,533	0.000 < 0,05	Valid
	X2	0,801	0.000 < 0,05	Valid
	X3	0,713	0.000 < 0,05	Valid
	X4	0,533	0.000 < 0,05	Valid
	X5	0,533	0.000 < 0,05	Valid
	X6	0,801	0.000 < 0,05	Valid
	X7	0,533	0.000 < 0,05	Valid
	X8	0,801	0.000 < 0,05	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2023)

Tabel 3.7. Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja

Item Pernyataan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan	
Disiplin Kerja (X3)	X1	0,501	0.000 < 0,05	Valid
	X2	0,504	0.000 < 0,05	Valid
	X3	0,612	0.000 < 0,05	Valid
	X4	0,680	0.000 < 0,05	Valid
	X5	0,607	0.000 < 0,05	Valid
	X6	0,620	0.000 < 0,05	Valid
	X7	0,443	0.000 < 0,05	Valid
	X8	0,508	0.000 < 0,05	Valid
	X9	0,521	0.000 < 0,05	Valid
	X10	0,548	0.000 < 0,05	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2023)

Berdasarkan data di atas dapat di lihat bahwa dari seluruh item yang di ajukan terhadap responden dinyatakan bahwa seluruhnya valid.

3.5.2 Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dapat digunakan untuk menunjukkan dan membuktikan bahwa suatu instrument data dapat cukup dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrument tersebut sudah baik. Untuk

menguji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan rumus *cronbach alpa*. Selanjutnya item instrument yang valid diatas diuji reliabilitasnya untuk mengetahui apakah seluruh item pertanyaan dan tiap variabel sudah menerangkan tentang variabel yang diteliti. Uji reliabilitas digunakan dengan menggunakan *Cronchbach's Alpha* > 0.60 maka penelitian tersebut dianggap reliable atau terpercaya. Menurut (Sugiyono, 2017) menggunakan teknik cronbach alpha dengan rumus sebagai berikut :

$$r = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(\frac{\sum \sigma b^2}{\sigma^{12}} \right)$$

Keterangan :

R_i : Reliabilitas Instrumen
 σ^{12} : Varians Total
 K : Jumlah Butir Pertanyaan
 $\sum \sigma b^2$: Varians Total

Kriteria pengujiannya

- 1) Jika nilai koefisien reliabilitas yakni cronbach alpha > 0.60, maka instrument variabel adalah reliable (terpercaya).
- 2) Jika nilai koefisien reliabilitas yakni cronbach alpha < 0.60, maka instrument variabel tidak reliable (tidak terpercaya).

Tabel 3.8. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	R Tabel	Keterangan
1	Kinerja Karyawan (Y)	0,822	0,60	Reliabel
2	Sistem Informasi Akuntansi (X1)	0,802		Reliabel
3	Motivasi Kerja (X2)	0,821		Reliabel
4	Disiplin Kerja (X3)	0,660		Reliabel

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2023)

Dari data diatas dapat dilihat bahwa nilai reliabilitas instrument menunjukkan tingkat reliabilitas instrument penelitian sudah memadai karena semua variabel > 0,60. Dapat disimpulkan bahwa item pernyataan dari setiap

variabel sudah menjelaskan atau memberikan gambaran tentang variabel yang diteliti atau dengan kata lain instrument adalah reliabel atau terpercaya.

3.6 Teknik Analisis Data

Menurut (Sugiyono, 2017) menyebutkan bahwa teknik analisis data pada penelitian kuantitatif menggunakan statistic. Dalam penelitian ini analisis data akan menggunakan teknik statistic deskriptif. Menurut (Sugiyono, 2017) statistic deskriptif adalah statistic yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Teknik analisa data dapat dilakukan dengan tahap sebagai berikut :

3.6.1 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan syarat yang harus terpenuhi agar persamaan regresi dapat dikatakan sebagai persamaan regresi yang baik, maksudnya adalah persamaan regresi yang dihasilkan akan valid jika digunakan untuk memprediksi. Uji asumsi klasik tersebut biasanya sering digunakan pada persamaan regresi berganda.

1. Uji Normalitas Data

Uji normalitas data dimaksudkan untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidaknya berdistribusi normal. Dalam penelitian ini uji normalitas dilakukan dengan mengamati penyebaran data pada sumbu diagonal suatu grafik. Ketentuannya adalah sebagai berikut (Sugiyono, 2017) :

- a. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

- b. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti garis diagonal, maka regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Multikolinearitas

Digunakan untuk menguji apakah pada regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat atau tinggi diantara variabel independen. Apabila terdapat korelasi antara variabel bebas, maka terjadi multikolinearitas, demikian juga sebaliknya. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen dan nilai tolerance. Batasan yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah :

- a. Jika nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) > 10 dan nilai *tolerance* $< 0,1$ maka akan terjadi masalah multikolinearitas.
- b. Jika nilai VIF (*Variance Inflation Faktor*) < 10 dan nilai *tolerance* $> 0,1$ maka tidak terjadi masalah multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan lain. Metode regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas (Sugiyono, 2017). Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heteroskedastisitas antara lain:

- a. Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas.

- b. Jika ada pola yang jelas seperti titik menyebat diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas atau homoskedastisitas.

3.6.2 Regresi Linier Berganda

Analisis Linier Berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

Y	= Kinerja Karyawan
A	= Konstanta
X ₁	= Sistem Informasi Akuntansi
X ₂	= Motivasi
X ₃	= Disiplin
b ₁ b ₂ b ₃	= Koefisien regresi masing – masing variabel
e	= Error

3.6.3 Uji Hipotesis

3.6.3.1 Uji Signifikan Parsial (Uji Statistik t)

Uji t dipergunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui kemampuan dari masing – masing variabel independen dalam mempengaruhi variabel dependen. Alasan lain uji t yaitu untuk menguji variabel bebas. Rumus yang digunakan dalam uji t adalah sebagai berikut :

$$t = r \frac{\sqrt{n} - 2}{\sqrt{1 - r^2}}$$

Keterangan :

t	= Nilai t hitung
r	= Koefisien korelasi
n	= Jumlah sampel

1. Bentuk pengujian

- a) $H_0 = 0$, artinya tidak ada pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.
- b) $H_a \neq 0$, artinya ada pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

2. Kriteria pengambilan keputusan:

- a) Jika $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka H_0 diterima, artinya variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- b) Jika $-t_{tabel} \geq t_{hitung} \geq t_{tabel}$ maka H_0 ditolak, artinya variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

3.6.3.2 Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk melihat kemampuan menyeluruh dari variabel bebas untuk dapat menjelaskan keragaman variabel terikat, serta untuk mengetahui apakah semua variabel memiliki hubungan simultan terhadap variabel terikat atau koefisien regresi sama dengan nol. Rumus uji F sebagai berikut :

$$F_h = \frac{\frac{R^2}{k}}{(1 - R^2) - (n - k - 1)}$$

Keterangan :

- F_{hitung} = Nilai F hitung
- R^2 = Koefisien Korelasi ganda
- k = Jumlah variabel independen
- n = Jumlah anggota sampel

1. Bentuk pengujian

- a) H_0 diterima jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$
- b) H_0 ditolak jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$

2. Kriteria Pengambilan Keputusan

- a) $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, maka H_0 diterima. Artinya variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat.
- b) $F_{hitung} \geq F_{tabel}$, maka H_0 ditolak. Artinya variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.

3.6.4 Koefisien Determinasi (D)

Koefisien determinasi ini berfungsi untuk mengetahui persentase besarnya pengaruh variabel independen variabel dependen yaitu dengan dikuadratkan koefisien yang ditemukan. Dalam penggunaannya, koefisien determinasi ini ditanyakan dalam persentase (%) dengan rumus sebagai berikut :

$$D = R^2 \times 100\%$$

Keterangan :

- D = Determinasi
- R = Nilai korelasi berganda
- 100% = Persentase kontribusi

BAB 4

HASIL PENELITIAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengolah data angket dalam bentuk data yang terdiri dari 6 pernyataan untuk variabel sistem informasi akuntansi (X_1), 8 pernyataan untuk variabel motivasi kerja (X_2), 10 pernyataan untuk variabel disiplin kerja (X_3) dan 10 pernyataan untuk variabel kinerja karyawan (Y). Angket yang disebar ini diberikan kepada seluruh karyawan PT Cahaya Kawi Ultra Polyintraco sebanyak 50 orang sebagai sampel penelitian dengan menggunakan skala likert berbentuk tabel ceklis.

4.1.2 Identitas Responden

4.1.2.1 Jenis Kelamin

Tabel 4.1. Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	23	46.0	46.0	46.0
	Perempuan	27	54.0	54.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2023)

Dari tabel 4.1 di atas bisa dilihat bahwa persentase responden terdiri dari 27 (54%) orang perempuan dan laki-laki 23 (46%) orang laki-laki. Bisa di tarik kesimpulan bahwa yang menjadi mayoritas responden adalah karyawan PT Cahaya Kawi Ultra Polyintraco yang berjenis kelamin perempuan. Industri tempat PT Cahaya Kawi Ultra Polyintraco beroperasi memiliki karakteristik tertentu yang lebih menarik bagi perempuan. industri tersebut terkait dengan sektor manufaktur

ringan yang lebih sesuai dengan kemampuan atau minat perempuan, maka bisa menjelaskan mengapa lebih banyak perempuan yang bekerja di sana.

4.1.2.2 Usia

Tabel 4.2. Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	25-34 Tahun	30	60.0	60.0	60.0
	35-44 Tahun	12	24.0	24.0	84.0
	45-50 Tahun	8	16.0	16.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2023)

Dari tabel 4.2 di atas bisa dilihat bahwa persentase responden terdiri dari 30 (60%) orang yang berusia 25-34 tahun, 12 (24%) orang yang berusia 35-44 tahun, dan terakhir 8 (16%) orang yang berusia 45-50 tahun.

4.1.1.3 Pendidikan Terakhir

Tabel 4.3. Pendidikan Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/SLTA/MA	15	30.0	30.0	30.0
	D3	10	20.0	20.0	50.0
	S1	25	50.0	50.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2023)

Dari tabel 4.3 di atas bisa dilihat bahwa persentase responden terdiri dari 25 (50%) orang yang berlatarbelakang pendidikan S-1, 15 (30%) orang yang berlatarbelakang pendidikan SMA/SLTA/MA, dan 10 (20%) orang yang berlatarbelakang pendidikan D3.

4.1.3 Persentase Jawaban Responden

Tabel 4.4. Kriteria Jawaban Responden

Kriteria	Keterangan
SS	Sangat Setuju
S	Setuju
KS	Kurang Setuju
TS	Tidak Setuju
STS	Sangat Tidak Setuju

Dibawah ini akan dilampirkan persentase jawaban dari setiap pernyataan yg telah disebarkan kepada responden.

4.1.3.1 Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan penyebaran angket kepada karyawan PT Cahaya Kawi Ultra Polyintraco diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel kinerja karyawan sebagai berikut:

Tabel 4.5. Skor Angket Untuk Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Alternatif Jawaban										Jumlah	
	SS		S		KS		TS		STS			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	11	22	27	54	11	22	1	2	0	0	50	100
2	15	30	22	44	11	22	2	4	0	0	50	100
3	5	10	32	64	13	26	0	0	0	0	50	100
4	4	8	27	54	12	24	7	14	0	0	50	100
5	4	8	29	58	13	26	4	8	0	0	50	100
6	7	14	25	50	15	30	3	6	0	0	50	100
7	18	36	8	16	12	24	12	24	0	0	50	100
8	3	6	31	62	12	24	4	8	0	0	50	100
9	13	26	25	50	10	20	2	4	0	0	50	100
10	4	8	34	68	12	24	0	0	0	0	50	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2023)

Dari tabel 4.5 diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel kinerja karyawan bahwa:

- 1) Jawaban responden saya bekerja sesuai dengan target dan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar kualitas yang telah ditetapkan perusahaan mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 54%.

- 2) Jawaban responden saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan mayoritas responden menjawab setuju sebesar 44%.
- 3) Jawaban responden saya cepat dalam bertindak atau mengambil keputusan mayoritas responden menjawab setuju sebesar 64%.
- 4) Jawaban responden saya dapat menggunakan waktu dengan efektif & efisien mayoritas responden menjawab setuju sebesar 64%.
- 5) Jawaban responden saya sangat menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan mayoritas responden menjawab setuju sebesar 58%.
- 6) Jawaban responden saya masuk dan pulang kerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan mayoritas responden menjawab setuju sebesar 50%.
- 7) Jawaban responden saya dapat memberi nilai lebih atau manfaat bagi pekerjaan saya mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 36%.
- 8) Jawaban responden saya dapat berprestasi dalam pekerjaan saya mayoritas responden menjawab setuju sebesar 60%.
- 9) Jawaban responden dalam menjalankan pekerjaan saya penuh dengan tanggung jawab mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 50%.
- 10) Jawaban responden laporan selesai tepat waktu merupakan tanggung jawab saya mayoritas responden menjawab setuju sebesar 68%.

4.1.3.2 Variabel Sistem Informasi Akuntansi (X₁)

Berdasarkan penyebaran angket kepada karyawan PT Cahaya Kawi Ultra Polyintraco diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel sistem informasi akuntansi sebagai berikut:

Tabel 4.6. Skor Angket Untuk Variabel Sistem Informasi Akuntansi (X₁)

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	11	22	27	54	11	22	1	2	0	0	50	100
2	15	30	22	44	11	22	2	4	0	0	50	100
3	5	10	32	64	13	26	0	0	0	0	50	100
4	4	8	27	54	12	24	7	14	0	0	50	100
5	4	8	29	58	13	26	4	8	0	0	50	100
6	7	14	25	50	15	30	3	6	0	0	50	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2023)

Dari tabel 4.6 diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel sistem informasi akuntansi bahwa:

- 1) Jawaban responden keakuratan data sesuai dengan hasil laporan yang diterima mayoritas responden menjawab setuju sebesar 54%.
- 2) Jawaban responden laporan yang akurat tergantung dari aplikasi sistem informasi perusahaan mayoritas responden menjawab setuju sebesar 44%.
- 3) Jawaban responden keefektifan data mempermudah pegawai dalam bekerja mayoritas responden menjawab setuju sebesar 64%.
- 4) Jawaban responden keefektifan data harus sesuai dengan laporan hasil sistem informasi perusahaan mayoritas responden menjawab setuju sebesar 54%.
- 5) Jawaban responden aplikasi sistem informasi dengan teknologi yang baik dapat mempercepat laporan selesai tepat pada waktunya mayoritas responden menjawab setuju sebesar 58%.
- 6) Jawaban apabila hasil laporan tepat pada waktunya menunjukkan kinerja pegawai yang cukup baik mayoritas responden menjawab setuju sebesar 50%.

4.1.3.3 Variabel Motivasi Kerja (X₂)

Berdasarkan penyebaran angket kepada karyawan PT Cahaya Kawi Ultra Polyintraco diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel motivasi kerja sebagai berikut:

Tabel 4.7. Skor Angket Untuk Variabel Motivasi Kerja (X₂)

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	3	6	31	62	12	24	4	8	0	0	50	100
2	21	42	11	22	15	30	0	0	3	6	50	100
3	18	36	8	16	12	24	12	24	0	0	50	100
4	3	6	31	62	12	24	4	8	0	0	50	100
5	3	6	31	62	12	24	4	8	0	0	50	100
6	21	42	11	22	15	30	0	0	3	6	50	100
7	3	6	31	62	12	24	4	8	0	0	50	100
8	21	42	11	22	15	30	0	0	3	6	50	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2023)

Dari tabel 4.7 diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel motivasi kerja bahwa:

- 1) Jawaban responden pujian dan semangat dari pimpinan dan rekan rekan kerja membuat saya semakin bersemangat dalam bekerja mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 62%.
- 2) Jawaban responden dengan pujian dari pimpinan saya semakin percaya diri dalam bekerja mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 42%.
- 3) Jawaban responden tanggung jawab yang diberikan pada saya memotivasi saya dalam bekerja mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 36%.
- 4) Jawaban responden saya selalu bertanggung jawab melaksanakan pekerjaan sesuai dengan pertanggung jawaban saya responden menjawab setuju sebesar 62%.

- 5) Jawaban responden saya mendapatkan gaji yang sesuai sehingga saya bersemangat untuk bekerja lebih baik mayoritas responden menjawab setuju sebesar 62%.
- 6) Jawaban responden saya merasa penghasilan dari pekerjaan saya saat ini dapat mencukupi kebutuhan hidup saya setiap hari mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 42%.
- 7) Jawaban responden saya mendapatkan fasilitas sarana dan prasana yang memadai dalam melaksanakan pekerjaan saya mayoritas responden menjawab setuju sebesar 62%.
- 8) Jawaban responden saya merasa tenang dalam bekerja karena tersedianya jaminan kesehatan dari perusahaan ini mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 42%.

4.1.3.4 Variabel Disiplin Kerja (X₃)

Berdasarkan penyebaran angket kepada karyawan PT Cahaya Kawi Ultra Polyintraco diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel disiplin kerja sebagai berikut:

Tabel 4.8. Skor Angket Untuk Variabel Disiplin Kerja (X₃)

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	11	22	28	56	10	20	1	2	0	0	50	100
2	13	26	25	50	10	20	2	4	0	0	50	100
3	4	8	34	68	12	24	0	0	0	0	50	100
4	4	8	25	50	15	30	6	12	0	0	50	100
5	3	6	31	62	12	24	4	8	0	0	50	100
6	5	10	26	52	16	32	3	6	0	0	50	100
7	21	42	11	22	15	30	0	0	3	6	50	100
8	18	36	8	16	12	24	12	24	0	0	50	100
9	21	42	20	40	8	16	0	0	1	2	50	100
10	19	38	18	36	12	24	1	2	0	0	50	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2023)

Dari tabel 4.8 diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel disiplin kerja bahwa:

- 1) Jawaban responden saya selalu hadir tepat waktu saat bekerja mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 56%.
- 2) Jawaban responden saya tidak pernah absen dari pekerjaan saya tanpa alasan mayoritas responden menjawab setuju sebesar 50%.
- 3) Jawaban responden saya harus melaksanakan tugas dengan baik dan sesuai aturan mayoritas responden menjawab setuju sebesar 68%
- 4) Jawaban responden saya selalu mengerjakan tugas saya dengan tepat waktu dan sesuai dengan ketentuan yang ada mayoritas responden menjawab setuju sebesar 50%.
- 5) Jawaban responden saya melakukan semua pekerjaan sesuai standar kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan mayoritas responden menjawab setuju sebesar 62%.
- 6) Jawaban responden saya taat terhadap aturan yang ditentukan oleh perusahaan mayoritas responden menjawab setuju sebesar 52%.
- 7) Jawaban responden saya selalu berhati-hati dalam mengerjakan tugas atau pekerjaan yang diberikan oleh atasan saya mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 43%.
- 8) Jawaban responden saya selalu mentaati peraturan mengenai prosedur kerja dan peraturan yan berlaku lainnya pada saat bekerja mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 36%.

- 9) Jawaban responden saya bertanggung jawab terhadap hasil pekerjaan yang ditugaskan oleh atasan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 42%.
- 10) Jawaban responden saya harus melaksanakan tugas-tugas dengan tanggung jawab dan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 38%.

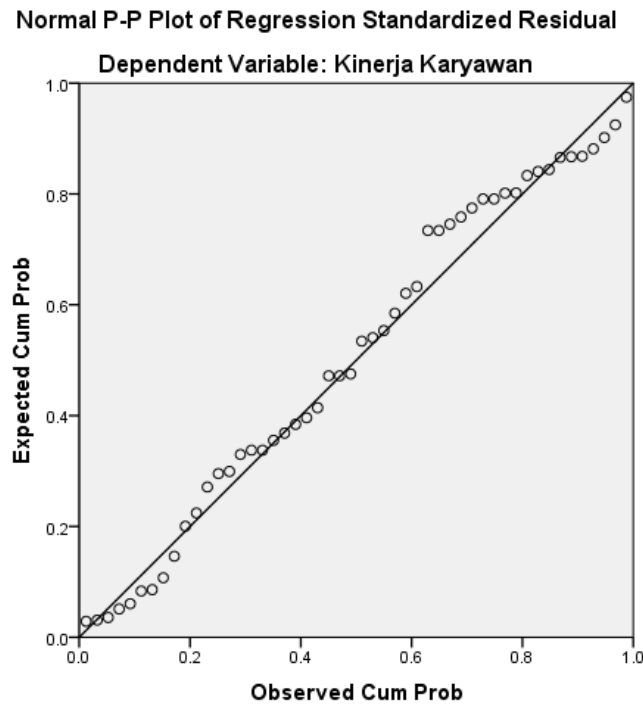
4.1.4 Model Regresi

4.1.4.1 Uji asumsi klasik

Dalam regresi linier berganda yang dikenal dengan beberapa asumsi klasik regresi berganda. Pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah model regresi merupakan model yang baik atau tidak. Ada beberapa pengujian asumsi klasik tersebut yakni normalitas, multikolinearitas, dan heterokedastitas.

1) Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variable dependent dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak, jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 4.1. Hasil Uji Normalitas
Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2023)

Berdasarkan gambar 4.1 di atas dapat dilihat bahwa data menyebar mengikuti garis diagonal artinya data antara variabel dependen dan variabel independennya memiliki hubungan atau distribusi yang normal atau memenuhi uji asumsi normalitas.

2) Multikolineritas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi yang tinggi diantaranya variabel bebas, dengan ketentuan :

- a) Bila *Tolerance* < 0,1 atau sama dengan *VIF* > 10 maka terdapat masalah multikolinearitas yang serius.
- b) Bila *Tolerance* > 0,1 atau sama dengan *VIF* < 10 maka tidak terdapat masalah multikolinearitas.

Tabel 4.9. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Sistem Informasi Akuntansi	.260	3.842
	Motivasi Kerja	.328	3.047
	Disiplin Kerja	.137	7.309

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2023)

Berdasarkan tabel 4.9 diatas dapat diketahui bahwa nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) untuk variabel sistem informasi akuntansi (X_1) sebesar 3,842, variabel motivasi kerja (X_2) sebesar 3,047 dan variabel disiplin kerja (X_3) sebesar 7,309. Dari masing-masing variabel independen memiliki nilai yang lebih kecil dari nilai 10. Demikian juga nilai *Tolerance* pada variabel sistem informasi akuntansi (X_1) sebesar 0,260, variabel motivasi kerja (X_2) sebesar 0,328 dan variabel disiplin kerja (X_3) sebesar 0,137. Dari masing-masing variabel nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antara variabel independen yang di indikasikan dari nilai *tolerance* setiap variabel independen lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF lebih kecil dari 10.

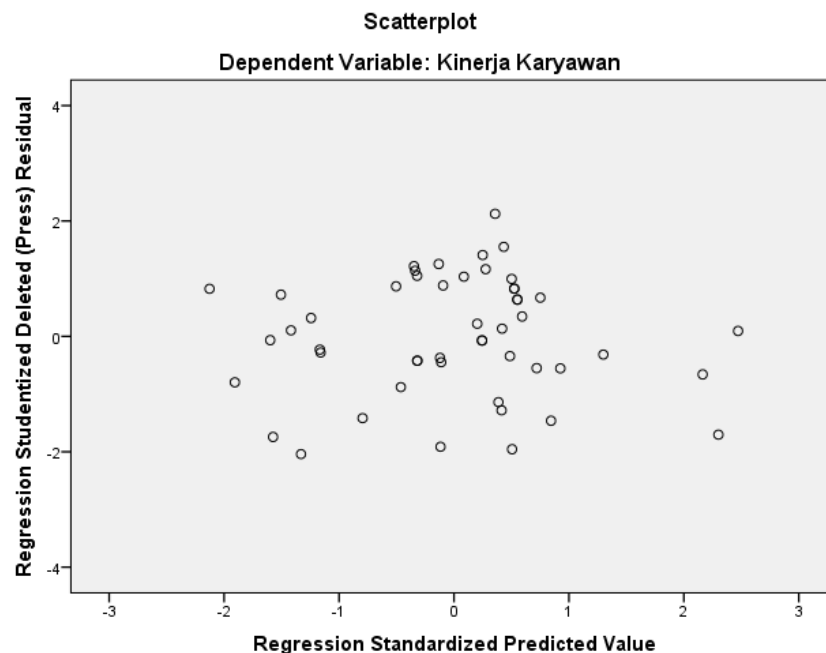
3) Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *varians* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Untuk mengetahui apakah terjadi atau tidak terjadi heterokedastisitas dalam model regresi penelitian ini, analisis yang dilakukan adalah dengan metode informal. Metode informal dalam pengujian

heterokedastisitas yakni metode grafik dan metode *Scatterplot*. Dasar analisis yaitu sebagai berikut :

- a) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik membentuk suatu pola yang teratur maka telah terjadi heterokedastisitas.
- b) Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar tidak teratur, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

Dengan SPSS versi 24.00 maka dapat diperoleh hasil uji heterokedastisitas sebagai berikut :



Gambar 4.2. Hasil Uji Heterokedastisitas
Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2023)

Bentuk gambar 4.2 diatas, dapat dilihat bahwa penyebaran residual adalah tidak teratur dan tidak membentuk pola. Hal tersebut dapat dilihat pada titik-titik atau plot yang menyebar. Kesimpulan yang bisa diambil adalah bahwa tidak terjadi heterokedastisitas.

4.1.4.2 Regresi Linier Berganda

Model regresi linier berganda yang digunakan adalah kinerja karyawan sebagai variabel dependen dan sistem informasi akuntansi, motivasi kerja dan disiplin kerja sebagai variabel independen. Dimana analisis berganda berguna untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel dependen terhadap variabel independen. Berikut hasil pengelolaan data dengan menggunakan SPSS versi 24.00.

Tabel 4.10. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.046	1.115		-.938	.353
	Sistem Informasi Akuntansi	1.218	.062	.794	19.650	.000
	Motivasi Kerja	.112	.035	.116	3.215	.002
	Disiplin Kerja	.203	.071	.159	2.845	.007

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2023)

Dari tabel 4.10 diatas diketahui nilai-nilai sebagai berikut :

- 1) Konstanta = 1,046
- 2) Sistem informasi akuntansi = 1,218
- 3) Motivasi kerja = 0,112
- 4) Disiplin kerja = 0,203

Hasil tersebut dimasukkan kedalam persamaan regresi linier berganda sehingga diketahui persamaan berikut :

$$Y = 1,046 + 1,218 + 0,112 + 0,203$$

Keterangan :

- 1) Konstanta sebesar 1,046 menunjukkan bahwa apabila nilai variabel independen dianggap konstan maka kinerja karyawan PT Cahaya Kawi Ultra Polyintraco akan meningkat sebesar 1,046.
- 2) β_1 sebesar 1,218 dengan arah hubungan positif menunjukkan bahwa apabila sistem informasi akuntansi mengalami kenaikan maka akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan sebesar 1,218 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.
- 3) β_2 sebesar 0,112 dengan arah hubungan positif menunjukkan bahwa apabila motivasi kerja mengalami kenaikan maka akan diikuti oleh kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,112 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.
- 4) β_3 sebesar 0,203 dengan arah hubungan positif menunjukkan bahwa apabila disiplin kerja mengalami kenaikan maka akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,203 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.

4.1.4.3 Pengujian Hipotesis

1) Uji t atau Uji Parsial

Untuk uji t dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui kemampuan dari masing-masing variabel independen dalam memengaruhi variabel dependen. Alasan lain uji t dilakukan yaitu untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual terdapat hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y). Rumus yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$t = r \frac{n - k}{1 - r^2}$$

(Sugiyono, 2016)

Dimana :

- t = nilai t hitung
 k = variabel independen
 r = koefisien korelasi
 n = banyaknya pasangan rank

Bentuk pengujian :

- a) $H_0 : r_s = 0$, artinya tidak terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y).
 b) $H_a : r_s \neq 0$, artinya terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y).

Kriteria pengambilan keputusan yaitu sebagai berikut :

- a) H_0 diterima apabila $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$. $Df = n - k$
 b) H_0 ditolak apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$

Berdasarkan hasil pengelolaan data dengan SPSS versi 24.00 maka diperoleh hasil uji statistik t sebagai berikut:

Tabel 4.11. Hasil Uji Statistik t (Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.046	1.115		-.938	.353
	Sistem Informasi Akuntansi	1.218	.062	.794	19.650	.000
	Motivasi Kerja	.112	.035	.116	3.215	.002
	Disiplin Kerja	.203	.071	.159	2.845	.007

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2023)

a) Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan

Bedasarkan tabel 4.11 diatas diperoleh t hitung untuk variabel sistem informasi akuntansi sebesar 19,650 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan $dk = n-k$ ($50-3=47$), di peroleh t tabel 2,011. Jika t hitung $>$ t tabel maka didapat pengaruh antara sistem informasi akuntansi dengan kinerja karyawan, demikian juga sebaliknya jika t hitung $<$ t tabel maka tidak terdapat pengaruh antara sistem informasi akuntansi dengan kinerja karyawan didalam hal ini t hitung = 19,650 $>$ t tabel = 2,011. Ini berarti terdapat pengaruh antara sistem informasi akuntansi dengan kinerja karyawan PT Cahaya Kawi Ultra Polyintraco.

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas t yakni sig adalah 0,000 sedangkan taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig 0,000 $<$ 0,05, sehingga H_0 di tolak ini berarti ada pengaruh signifikan antara sistem informasi akuntansi dengan kinerja karyawan PT Cahaya Kawi Ultra Polyintraco.

b) Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Bedasarkan tabel 4.11 diatas diperoleh t hitung untuk variabel motivasi kerja sebesar 3,215 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan $dk = n-k$ ($50-3=47$), di peroleh t tabel 2,011. Jika t hitung $>$ t tabel maka didapat pengaruh antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan, demikian juga sebaliknya jika-t hitung $<$ t tabel maka tidak terdapat pengaruh antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan didalam hal ini t hitung = 3,215 $>$ t tabel = 2,011. Ini berarti terdapat pengaruh antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan PT Cahaya Kawi Ultra Polyintraco.

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas t yakni sig adalah 0,002 sedangkan taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig $0,002 < 0,05$, sehingga H_0 di tolak ini berarti ada pengaruh signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan PT Cahaya Kawi Ultra Polyintraco.

c) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Bedasarkan tabel 4.11 diatas diperoleh t hitung untuk variabel disiplin kerja sebesar 2,845 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan $dk = n-k$ ($50-3=47$), di peroleh t tabel 2,011. Jika t hitung $>$ t tabel maka didapat pengaruh antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan, demikian juga sebaliknya jika t hitung $<$ t tabel maka tidak terdapat pengaruh antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan didalam hal ini t hitung = 2,845 $>$ t tabel = 2,011. Ini berarti terdapat pengaruh antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan PT Cahaya Kawi Ultra Polyintraco.

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas t yakni sig adalah 0,007 sedangkan taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig $0,007 < 0,05$, sehingga H_0 di tolak ini berarti ada pengaruh signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan PT Cahaya Kawi Ultra Polyintraco.

2) Uji Uji-F atau Uji Simultan

Uji F atau juga disebut uji signifikan serentak dimaksudkan untuk melihat kemampuan menyeluruh dari variabel bebas yaitu sistem informasi akuntansi, motivasi kerja dan disiplin kerja untuk dapat atau menjelaskan tingkah laku atau keragaman variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Uji F juga dimaksud untuk mengetahui apakah semua variabel memiliki koefisien regresi sama dengan nol. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan program SPSS versi 24.00, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.12. Hasil Uji Statistik F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1170.658	3	390.219	768.358	.000 ^b
	Residual	23.362	46	.508		
	Total	1194.020	49			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Sistem Informasi Akuntansi						

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2023)

Dari tabel 4.12 diatas bisa dilihat bahwa nilai F adalah 768,358 kemudian nilai sig nya adalah 0,000

Ho: $\beta = 0$, artinya sistem informasi akuntansi, motivasi kerja dan disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Cahaya Kawi Ultra Polyintraco.

Ho : $\beta \neq 0$, artinya sistem informasi akuntansi, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Cahaya Kawi Ultra Polyintraco.

Kriteria pengujian hipotesisnya adalah :

- 1) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka Ho diterima, artinya sistem informasi akuntansi, motivasi kerja dan disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Cahaya Kawi Ultra Polyintraco.
- 2) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka Ho ditolak, artinya sistem informasi akuntansi, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Cahaya Kawi Ultra Polyintraco.

Bedasarkan tabel 4.12 diatas diperoleh F hitung untuk variable sistem informasi akuntansi, motivasi kerja dan disiplin kerja sebesar 768,358 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan dk = n-k-1 (50-3-1=46), di peroleh F tabel 3,20 Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka didapat pengaruh antara variabel sistem informasi

akuntansi, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, demikian juga sebaliknya jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka tidak terdapat pengaruh antara sistem informasi akuntansi, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, didalam hal ini $F_{hitung} = 768,358 > F_{tabel} = 3,20$. Ini berarti terdapat pengaruh antara sistem informasi akuntansi, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Cahaya Kawi Ultra Polyintraco.

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas F yakni sig adalah $0,000$ sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah $0,05$, maka nilai sig $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 di tolak ini berarti ada pengaruh signifikan antara sistem informasi akuntansi, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Cahaya Kawi Ultra Polyintraco.

4.1.4.4 Koefisien Determinasi (R-Square)

Koefisien determinasi ini berfungsi untuk mengetahui persentase besarnya pengaruh variabel independen dan variabel dependen yaitu dengan mengkuadratkan koefisien yang ditemukan. Dalam penggunaannya, koefisien determinasi ini dinyatakan dalam persentase (%). Untuk mengetahui sejauh mana kontribusi atau persentase sistem informasi akuntansi, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, maka dapat diketahui melalui uji determinasi.

Tabel 4.13. Hasil Uji Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.990 ^a	.980	.979	.71264
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Sistem Informasi Akuntansi				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2023)

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai R sebesar 0,990 atau 99% yang berarti bahwa hubungan antara kinerja karyawan dengan variabel bebasnya, sistem informasi akuntansi, motivasi kerja dan disiplin kerja adalah erat. Pada nilai *R-Square* dalam penelitian ini sebesar 0,980 yang berarti 98% variasi dari kinerja karyawan dijelaskan oleh variabel bebas yaitu sistem informasi akuntansi, motivasi kerja dan disiplin kerja. Sedangkan sisanya 2% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kemudian *standard error of the estimated* artinya mengukur variabel dari nilai yang diprediksi. *Standard error of the estimated* disebut juga standar deviasi. *Standard error of the estimated* dalam penelitian ini adalah sebesar 0,71264 dimana semakin kecil standar deviasi berarti model semakin baik dalam memprediksi kinerja karyawan.

4.2 Pembahasan

4.2.1 Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian diatas antara sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan PT Cahaya Kawi Ultra Polyintraco

Sistem informasi akuntansi sangat diperlukan oleh sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang apapun, karena mengandung sebuah proses untuk melaporkan kondisi keuangan perusahaan secara akurat dan benar untuk semua pihak yang membutuhkan. Proses tersebut berkaitan dengan teknologi informasi untuk memajukan usaha atau bisnis.

Sistem informasi akuntansi merupakan suatu kerangka pengkoordinasian sumber daya (data, materials, equipment, suppliers, personal, and funds) untuk

mengkonversi input beberapa data ekonomik menjadi keluaran berupa informasi keuangan yang digunakan untuk melaksanakan kegiatan suatu entitas dan menyediakan informasi akuntansi bagi pihak-pihak yang berkepentingan. Transaksi memungkinkan perusahaan melakukan operasi, menyelenggarakan arsip dan catatan yang up to date, dan mencerminkan aktivitas organisasi (Endaryati, 2021) dalam (Rambe & Lubis, 2021)

Informasi akuntansi dan keuangan sangat dibutuhkan oleh berbagai pihak khususnya untuk manajemen informasi keuangan sangat dibutuhkan oleh pihak-pihak luar perusahaan seperti kreditor, investor, kantor pajak maupun masyarakat umum. Untuk menyajikan informasi yang baik maka diperlukan sistem yang mampu mengolah data akuntansi menjadi sebuah laporan keuangan. Oleh karena itu konsep perancangan sistem seharusnya mencerminkan prinsip-prinsip perusahaan.

4.2.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian diatas antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Cahaya Kawi Ultra Polyintraco diperoleh

Motivasi berasal dari kata “movere” yang berarti dorongan atau daya penggerak. Motivasi mempersoalkan bagaimana manajer atau pimpinan dapat memberikan dorongan kepada pegawai atau karyawannya (Ekhsan, 2019) Seorang manajer atau pimpinan yang memiliki motivasi yang tinggi akan mempengaruhi kinerja menjadi lebih tinggi. Apabila motivasi seorang pegawai terhadap pekerjaannya rendah maka akan mempengaruhi kinerja pegawai yang menjadi rendah. Sebaliknya apabila motivasi seorang pegawai tinggi maka mempengaruhi

kinerja pegawai menjadu tinggi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai.

4.2.3 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian diatas antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Cahaya Kawi Ultra Polyintraco

Disiplin adalah pelatihan, khususnya pelatihan pikiran dan sikap untuk menghasilkan pengendalian diri, kebiasaan-kebiasan untuk mentaati peraturan yang berlaku, disiplin dalam arti yang positif yang dikemukakan beberapa ahli berikut ini, dengan kaitannya dengan pekerjaan, pengertian disiplin kerja adalah suatu sikap dan tingkah laku yang menunjukkan ketaatan karyawan terhadap peraturan organisasi yang berlaku (Siagian, 2019).

4.2.4 Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh sistem informasi akuntansi, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Cahaya Kawi Ultra Polyintraco.

Sejalan dengan itu (Rahmawati, 2018:9) Menyatakan Sistem informasi akuntansi sangat diperlukan oleh sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang apapun, karena mengandung sebuah proses untuk melaporkan kondisi keuangan perusahaan secara akurat dan benar untuk semua pihak yang membutuhkan. Proses tersebut berkaitan dengan teknologi informasi untuk memajukan usaha atau bisnis. Dengan adanya sistem informasi akuntansi suatu perusahaan akan mampu bekerja lebih efektif dan efisien.

Motivasi adalah kondisi yang mendorong, menggerakkan, mengendalikan, membangkitkan usaha, menumbuhkan perasaan, pengambilan prakarsa dan usaha individu untuk mencapai tujuan yang diinginkan (Purnama, 2013)

Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, digunakan terutama untuk memotivasi pegawai agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Disamping itu disiplin bermanfaat mendidik pegawai untuk mematuhi dan menyanangi peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik.

BAB 5

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian mengenai pengaruh sistem informasi akuntansi, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Cahaya Kawi Ultra Polyintraco.

1. Secara parsial sistem informasi akuntansi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Cahaya Kawi Ultra Polyintraco.
2. Secara parsial motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Cahaya Kawi Ultra Polyintraco.
3. Secara parsial disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Cahaya Kawi Ultra Polyintraco.
4. Secara simultan sistem informasi akuntansi, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Cahaya Kawi Ultra Polyintraco.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka dalam hal ini penulis dapat menyarankan hal-hal sebagai berikut :

1. Melakukan pelatihan intensif kepada karyawan mengenai penggunaan sistem kerja yang lebih efisien dan memfasilitasi akses dan dukungan teknis yang diperlukan bagi karyawan yang menghadapi kesulitan dalam menggunakan

system serta melibatkan karyawan dalam proses perbaikan sistem kerja untuk memastikan bahwa sistem tersebut sesuai dengan kebutuhan mereka.

2. Menerapkan tenggat waktu yang jelas dan memadai untuk penyusunan dan pengajuan laporan dan melakukan pelatihan kepada karyawan mengenai manajemen waktu dan pengaturan prioritas dalam menyelesaikan tugas serta memonitor perkembangan penyusunan laporan secara berkala dan memberikan dukungan bila diperlukan.
3. Menerapkan kebijakan yang tegas mengenai kedisiplinan waktu kerja dan konsekuensinya dan menyelenggarakan pelatihan dan workshop mengenai pentingnya kedisiplinan dalam mencapai tujuan individu dan organisasi serta memantau absensi dan kedisiplinan secara berkala serta memberikan umpan balik yang konstruktif.
4. Melakukan komunikasi yang terbuka dengan karyawan untuk memahami kebutuhan dan harapan mereka terhadap motivasi dan mengadopsi pendekatan penghargaan dan pengakuan yang mendorong karyawan untuk memberikan hasil terbaik serta memberikan ruang bagi karyawan untuk berkontribusi dan berpartisipasi dalam pengambilan keputusan organisasi.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Terdapat beberapa keterbatasan yang dialami dan dapat menjadi beberapa faktor yang agar dapat untuk lebih diperhatikan bagi peneliti-peneliti yang akan datang dalam lebih menyempurnakan penelitiannya. Beberapa keterbatasan dalam penelitian tersebut, antara lain :

1. Dalam faktor mempengaruhi kinerja karyawan hanya menggunakan faktor sistem informasi akuntansi, motivasi kerja dan disiplin kerja sedangkan masih banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.
2. Keterbatasan waktu dan pengetahuan dari penulis sehingga sampel yang diteliti pada penelitian ini hanya 50 karyawan PT Cahaya Kawi Ultra Polyintraco.
3. Dalam proses pengambilan data, informasi yang diberikan responden melalui kuesioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya, hal ini terjadi karena kadang perbedaan pemikiran, anggapan dan pemahaman yang berbeda tiap responden, juga faktor lain seperti faktor kejujuran dalam pengisian pendapat responden dalam kuesionernya.

(Ernanda et al., 2023), (Nainggolan, 2015)

DAFTAR PUSTAKA

- Agus Afandi, Mohammad Hadi Sucipto, A. M. (2016). Modul participatory action research (PAR) untuk pengorganisasian masyarakat (community organizing). In *Modul participatory action research (PAR) untuk pengorganisasian masyarakat (community organizing)*. Lembaga Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat, UIN Sunan Ampel.
- Budyanto, E., & Mochklas, M. (2020). Kinerja Karyawan Ditinjau dari Aspek Gaya Kepemimpinan Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja. In *Evaluasi Kinerja SDM*.
- Chairunnisah, R., KM, S., & Mataram, P. M. F. H. (2021). Kinerja Karyawan. In *Kinerja Karyawan* (p. 29). Widina Bhakti Persada.
- Ekhsan, M. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Acman: Accounting and Management Journal*, 13(1), 11–19.
- Endaryati, E. (2021). Sistem Informasi Akuntansi. In *Sistem Informasi Akuntansi* (pp. 1–120). Yayasan Prima Agus Teknik.
- Ernanda, O., Tarigan, N. L., Waruwu, S. J., Sinaga, L. N., Natalia, E., & Nainggolan, E. P. (2023). Pengaruh Motivasi Disiplin Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumo Internusa Indonesia. *Management Studies Ans Entrepreneurship Journal*, 4(4), 1–13.
- Edison, Emron dkk. (2017), "Manajemen Sumber Daya Manusia (Strategi dan Perubahan dalam rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi)" Bandung : Alfabeta
- Harahap, R. U., Agintha, N. D., Muda, I., & Nasution, F. N. (2022). Accounting Information System Related To the Revenue Cycle in Healthcare and Pharmaceutical Sector. *Journal of Pharmaceutical Negative Results*, 13(7), 4108–4113.
- Kasmir. (2018), " Manajemen Sumber Daya Manusia (teori dan praktek). Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Mangkunegara, A. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. In *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Cetakan 14). PT. Remaja RosdaKarya.
- Mulyadi. (2008). Sistem Akuntansi. In *Sistem Akuntansi* (Edisi 3, p. 3). Salemba Empat.
- Nainggolan, E. P. (2015). Pengaruh Karakteristik Sistem Informasi Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Organisasi Dengan Tingkat Desentralisasi Sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis*, 15(1), 1–13.

- Purnama, W. (2013). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan (ULP) Teluk Kuantan. *Akuntansi*, 53(9), 10–20.
- Rahmawati, I. D. (2018). Buku Ajar Sistem Informasi Akuntansi. In *Buku Ajar Sistem Informasi Akuntansi* (p. 9). UMSIDA.
- Rambe, S., & Lubis, H. Z. (2021). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Sistem Informasi Akuntansi Pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan. *Liabilities (Jurnal Pendidikan Akuntansi)*, 4(1), 65–78.
- Romney, Marshall B & Paul Jhon Steinbart, (2011), " Accounting Information System", 9th Edn. (Diterjemahkan oleh Dewi Fitriyani dan Deny Arnos Kwary). Sistem Informasi Akuntansi Edisi 9, Salemba Empat, Jakarta.
- Saraswati, E., & Subagio, I. (2019). Pengaruh Kompetensi dan Pemahaman Sistem Informasi Akuntansi Serta Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada RSUD. Prof. Dr. Margono Soekarjo Purwokerto. *Journal of Law English and Economics*, 01(01), 11–27.
- Setiawati, A. D. & L. (2011). Sistem Informasi Akuntansi Perancangan, Proses, dan Penerapan. In *Sistem Informasi Akuntansi Perancangan, Proses, dan Penerapan* (Edisi 1).
- Siagian, S. P. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*.
- Sugiyono. (2017). *METODE PENELITIAN BISNIS (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, dan R&D)*.
- Sutrischastini, A., & Riyanto, A. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gunungkidul. *Kajian Bisnis STIE Widya Wiwaha*, 23(2), 121–137.
- Tsauri, S. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Journal of Modern African Studies* (Vol. 35, Issue 17).

KUESIONER PENELITIAN

Petunjuk pengisian

1. Mohon beri tanda (✓) pada jawaban yang anda anggap paling benar.
2. Setiap pertanyaan hanya membutuhkan satu jawaban saja.
3. Mohon memberikan jawaban yang sebenar-benarnya.
4. Ada lima alternative jawaban yaitu (SS) Sangat Setuju = 5, (S) Setuju = 4, (KS) Kurang Setuju = 3, (TS) Tidak Setuju = 2, (STS) Sngat Tidak Setuju = 1

Identitas Responden

- Usia : 25 -34 45 - 50
 35 - 44
- Jenis Kelamin : Laki – Laki Perempuan
- Pendidikan Terakhir : SMA/SLTA/MA S-1
 D3

1. Sistem Informasi Akuntansi

No	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
1	Keakuratan data sesuai dengan hasil laporan yang diterima.					
2	Laporan yang akurat tergantung dari aplikasi sistem informasi perusahaan.					
3	Keefektifan data mempermudah pegawai dalam bekerja.					
4	Keefektifan data harus sesuai dengan laporan hasil sistem informasi perusahaan.					
5	Aplikasi sistem informasi dengan teknologi yang baik dapat mempercepat laporan selesai tepat pada waktunya.					
6	Hasil laporan tepat pada waktunya menunjukkan kinerja pegawai yang cukup baik.					

2. Motivasi

No	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
1	Pujian dan semangat dari pimpinan dan rekan rekan kerja membuat saya semakin bersemangat dalam bekerja.					
2	Dengan pujian dari pimpinan saya semakin percaya diri dalam bekerja.					
3	Tanggung jawab yang diberikan pada saya memotivasi saya dalam bekerja.					
4	Saya selalu bertanggung jawab melaksanakan pekerjaan sesuai dengan pertanggung jawaban saya.					

5	Saya mendapatkan gaji yang sesuai sehingga saya bersemangat untuk bekerja lebih baik.					
6	Saya merasa penghasilan dari pekerjaan saya saat ini dapat mencukupi kebutuhan hidup saya setiap hari.					
7	Saya mendapatkan fasilitas sarana dan prasana yang memadai dalam melaksanakan pekerjaan saya.					
8	Saya merasa tenang dalam bekerja karena tersedianya jaminan kesehatan dari perusahaan ini.					

3. Displin

No	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya selalu hadir tepat waktu saat bekerja.					
2	Saya tidak pernah absen dari pekerjaan saya tanpa alasan.					
3	Saya harus melaksanakan tugas dengan baik dan sesuai aturan.					
4	Saya selalu mengerjakan tugas saya dengan tepat waktu dan sesuai dengan ketentuan yang ada.					
5	Saya melakukan semua pekerjaan sesuai standar kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan.					
6	Saya taat terhadap aturan yang ditentukan oleh perusahaan.					
7	Saya selalu berhati-hati dalam mengerjakan tugas atau pekerjaan yang diberikan oleh atasan saya.					
8	Saya selalu mentaati peraturan mengenai prosedur kerja dan peraturan yan berlaku lainnya pada saat bekerja					
9	Saya bertanggung jawab terhadap hasil pekerjaan yang ditugaskan oleh atasan.					
10	Saya harus melaksanakan tugas-tugas dengan tanggung jawab dan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.					

4. Kinerja Karyawan

No	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya bekerja sesuai dengan target dan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar kualitas yang telah ditetapkan perusahaan.					
2	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.					
3	Saya cepat dalam bertindak atau mengambil					

	keputusan.					
4	Saya dapat menggunakan waktu dengan efektif & efisien.					
5	Saya sangat menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan.					
6	Saya masuk dan pulang kerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan.					
7	Saya dapat memberi nilai lebih atau manfaat bagi pekerjaan saya.					
8	Saya dapat berprestasi dalam pekerjaan saya.					
9	Dalam menjalankan pekerjaan saya penuh dengan tanggung jawab.					
10	Laporan selesai tepat waktu merupakan tanggung jawab saya					

TABULASI DATA RESPONDEN

KINERJA KARYAWAN											JUMLAH
NO	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	
1	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	28
2	4	5	3	3	4	4	5	4	5	3	40
3	5	5	4	4	3	3	5	3	5	4	41
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
5	3	3	4	3	4	4	5	4	3	4	37
6	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	48
7	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	37
8	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	38
9	4	4	4	3	4	3	2	4	4	4	36
10	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	28
11	5	4	4	4	4	4	2	4	4	4	39
12	5	5	4	4	3	3	5	3	5	4	41
13	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	32
14	5	5	4	4	3	3	3	3	5	4	39
15	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	32
16	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	37
17	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	42
18	5	5	4	4	4	4	2	4	5	4	41
19	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41
20	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41
21	4	4	4	2	2	2	3	2	4	4	31
22	2	2	5	5	2	5	5	2	2	5	35
23	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39
24	5	4	4	4	4	2	4	4	4	4	39
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
26	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	36
27	4	5	4	4	4	4	2	4	5	4	40

28	5	5	4	4	4	4	2	4	5	4	41
29	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41
30	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41
31	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39
32	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	42
33	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
35	4	4	4	4	2	2	2	2	4	4	32
36	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41
37	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41
38	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	48
39	4	2	4	4	2	4	5	2	2	4	33
40	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39
41	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	31
42	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	30
43	4	5	3	3	4	4	2	4	5	3	37
44	5	5	4	4	3	3	2	3	5	4	38
45	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	29
46	3	3	4	3	4	4	5	4	3	4	37
47	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
48	4	5	3	4	3	3	3	4	4	3	36
49	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	44
50	3	3	3	2	5	5	3	4	4	4	36

SISTEM INFORMASI AKUNTANSI							JUMLAH
NO	X1	X2	X3	X4	X5	X6	
1	3	3	3	2	3	3	17
2	4	5	3	3	4	4	23
3	5	5	4	4	3	3	24
4	3	3	3	3	3	3	18
5	3	3	4	3	4	4	21
6	5	5	5	5	5	5	30
7	4	4	3	3	4	4	22
8	4	4	4	3	4	3	22
9	4	4	4	3	4	3	22
10	3	3	3	2	3	3	17
11	5	4	4	4	4	4	25
12	5	5	4	4	3	3	24
13	3	3	3	3	3	3	18
14	5	5	4	4	3	3	24
15	3	3	3	3	3	3	18
16	4	4	4	2	4	4	22
17	4	5	4	4	4	4	25
18	5	5	4	4	4	4	26
19	4	4	4	4	4	4	24
20	4	4	4	4	4	4	24

21	4	4	4	2	2	2	18
22	2	2	5	5	2	5	21
23	4	4	4	4	4	4	24
24	5	4	4	4	4	2	23
25	4	4	4	4	4	4	24
26	4	4	4	2	4	4	22
27	4	5	4	4	4	4	25
28	5	5	4	4	4	4	26
29	4	4	4	4	4	4	24
30	4	4	4	4	4	4	24
31	4	4	4	4	4	4	24
32	4	4	4	4	4	5	25
33	4	4	4	4	4	4	24
34	4	4	4	4	4	4	24
35	4	4	4	4	2	2	20
36	4	4	4	4	4	4	24
37	4	4	4	4	4	4	24
38	5	5	5	5	5	5	30
39	4	2	4	4	2	4	20
40	4	4	4	4	4	4	24
41	3	3	3	3	3	3	18
42	3	3	3	2	3	3	17
43	4	5	3	3	4	4	23
44	5	5	4	4	3	3	24
45	3	3	3	3	3	3	18
46	3	3	4	3	4	4	21
47	5	5	5	5	5	5	30
48	4	5	3	4	3	3	22
49	4	5	5	4	4	5	27
50	3	3	3	2	5	5	21

MOTIVASI KERJA									JUMLAH
NO	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	
1	3	3	2	3	3	3	3	3	23
2	4	4	5	4	4	4	4	4	33
3	3	5	5	3	3	5	3	5	32
4	3	5	3	3	3	5	3	5	30
5	4	5	5	4	4	5	4	5	36
6	5	3	3	5	5	3	5	3	32
7	4	4	4	4	4	4	4	4	32
8	4	5	4	4	4	5	4	5	35
9	4	3	2	4	4	3	4	3	27
10	3	1	2	3	3	1	3	1	17
11	4	3	2	4	4	3	4	3	27
12	3	4	5	3	3	4	3	4	29
13	3	5	5	3	3	5	3	5	32

14	3	5	3	3	3	5	3	5	30
15	3	5	5	3	3	5	3	5	32
16	4	3	3	4	4	3	4	3	28
17	4	4	4	4	4	4	4	4	32
18	4	3	2	4	4	3	4	3	27
19	4	4	5	4	4	4	4	4	33
20	4	5	5	4	4	5	4	5	36
21	2	5	3	2	2	5	2	5	26
22	2	5	5	2	2	5	2	5	28
23	4	3	3	4	4	3	4	3	28
24	4	4	4	4	4	4	4	4	32
25	4	5	4	4	4	5	4	5	35
26	4	3	2	4	4	3	4	3	27
27	4	1	2	4	4	1	4	1	21
28	4	3	2	4	4	3	4	3	27
29	4	4	5	4	4	4	4	4	33
30	4	5	5	4	4	5	4	5	36
31	4	5	3	4	4	5	4	5	34
32	4	5	5	4	4	5	4	5	36
33	4	3	3	4	4	3	4	3	28
34	4	4	4	4	4	4	4	4	32
35	2	3	2	2	2	3	2	3	19
36	4	4	5	4	4	4	4	4	33
37	4	5	5	4	4	5	4	5	36
38	5	5	3	5	5	5	5	5	38
39	2	5	5	2	2	5	2	5	28
40	4	3	3	4	4	3	4	3	28
41	3	4	4	3	3	4	3	4	28
42	3	5	4	3	3	5	3	5	31
43	4	3	2	4	4	3	4	3	27
44	3	1	2	3	3	1	3	1	17
45	3	3	2	3	3	3	3	3	23
46	4	4	5	4	4	4	4	4	33
47	5	5	5	5	5	5	5	5	40
48	4	5	3	4	4	5	4	5	34
49	4	5	5	4	4	5	4	5	36
50	4	3	3	4	4	3	4	3	28

DISIPLIN KERJA											JUMLAH
NO	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	
1	3	3	3	2	3	3	3	2	5	4	31
2	4	5	3	3	4	4	4	5	5	5	42
3	5	5	4	4	3	3	5	5	5	3	42
4	3	3	3	3	3	3	5	3	5	4	35
5	3	3	4	3	4	4	5	5	5	2	38
6	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	46

7	4	4	3	3	4	4	4	4	5	4	39
8	4	4	4	3	4	3	5	4	4	3	38
9	4	4	4	3	4	3	3	2	5	5	37
10	3	3	3	2	3	3	1	2	5	4	29
11	5	4	4	4	4	4	3	2	3	3	36
12	5	5	4	4	3	3	4	5	5	4	42
13	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	38
14	5	5	4	4	3	3	5	3	4	5	41
15	3	3	3	3	3	3	5	5	4	4	36
16	4	4	4	2	4	4	3	3	3	5	36
17	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	42
18	5	5	4	4	4	4	3	2	3	4	38
19	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	42
20	4	4	4	4	4	4	5	5	4	3	41
21	4	4	4	2	2	2	5	3	3	4	33
22	2	2	5	5	2	5	5	5	4	4	39
23	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	37
24	5	4	4	4	4	2	4	4	4	3	38
25	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	40
26	4	4	4	2	4	4	3	2	5	5	37
27	4	5	4	4	4	4	1	2	5	3	36
28	5	5	4	4	4	4	3	2	5	5	41
29	4	4	4	4	4	4	4	5	1	4	38
30	4	4	4	4	4	4	5	5	5	3	42
31	4	4	4	4	4	4	5	3	5	4	41
32	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	44
33	4	4	4	4	4	4	3	3	3	5	38
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
35	4	4	4	4	2	2	3	2	3	5	33
36	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	42
37	4	4	4	4	4	4	5	5	4	3	41
38	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	46
39	4	2	4	4	2	4	5	5	4	3	37
40	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	38
41	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	34
42	3	3	3	2	3	3	5	4	5	3	34
43	4	5	3	3	4	4	3	2	5	3	36
44	5	5	4	4	3	3	1	2	4	4	35
45	3	3	3	3	3	3	3	2	5	5	33
46	3	3	4	3	4	4	4	5	5	4	39
47	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49
48	4	4	3	3	4	4	5	3	4	4	38
49	4	4	4	3	4	3	5	5	4	5	41
50	4	4	4	3	4	3	3	3	5	5	38

Descriptive Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja Karyawan	37.8600	4.93637	50
Sistem Informasi Akuntansi	22.7400	3.21863	50
Motivasi Kerja	30.1000	5.11201	50
Disiplin Kerja	38.5400	3.85031	50

Correlations					
		Kinerja Karyawan	Sistem Informasi Akuntansi	Motivasi Kerja	Disiplin Kerja
Pearson Correlation	Kinerja Karyawan	1.000	.973	.575	.891
	Sistem Informasi Akuntansi	.973	1.000	.427	.812
	Motivasi Kerja	.575	.427	1.000	.755
	Disiplin Kerja	.891	.812	.755	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja Karyawan	.	.000	.000	.000
	Sistem Informasi Akuntansi	.000	.	.001	.000
	Motivasi Kerja	.000	.001	.	.000
	Disiplin Kerja	.000	.000	.000	.
N	Kinerja Karyawan	50	50	50	50
	Sistem Informasi Akuntansi	50	50	50	50
	Motivasi Kerja	50	50	50	50
	Disiplin Kerja	50	50	50	50

Variables Entered/Removed ^a			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Sistem Informasi Akuntansi ^b	.	Enter
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan			
b. All requested variables entered.			

Model Summary ^b										
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				Sig. F Change	Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2		
1	.990 ^a	.980	.979	.71264	.980	768.358	3	46	.000	2.559
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Sistem Informasi Akuntansi										
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan										

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1170.658	3	390.219	768.358	.000 ^b
	Residual	23.362	46	.508		
	Total	1194.020	49			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Sistem Informasi Akuntansi						

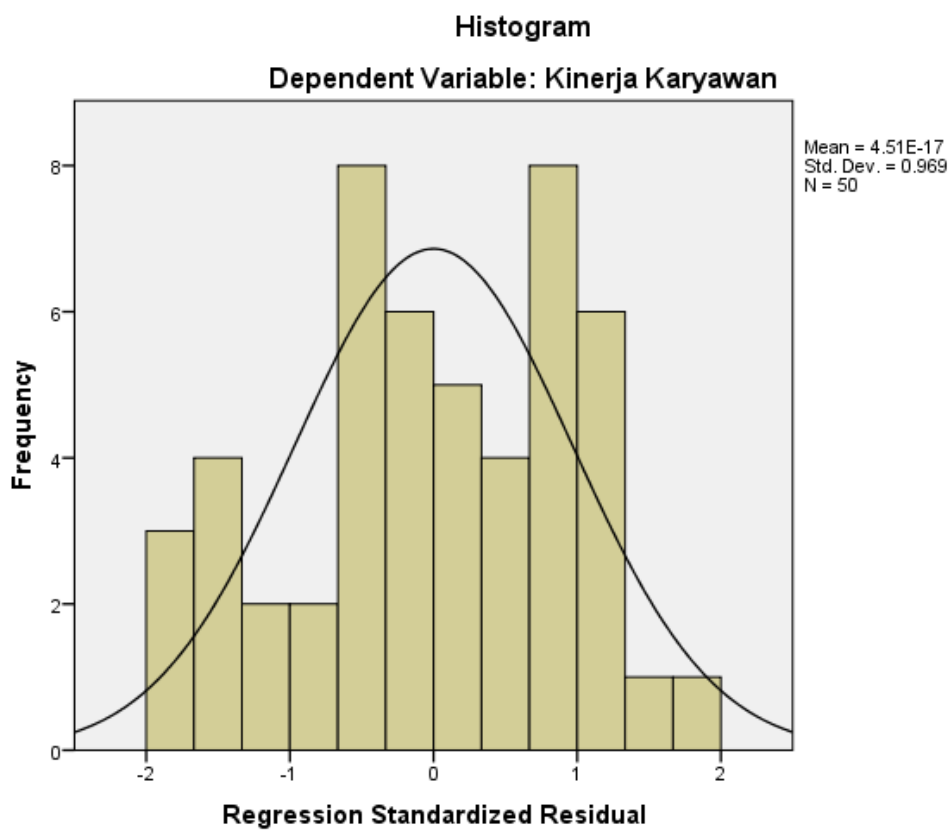
Coefficients ^a													
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95,0% Confidence Interval for B		Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.046	1.115		-.938	.353	-3.290	1.198					
	Sistem Informasi Akuntansi	1.218	.062	.794	19.650	.000	1.094	1.343	.973	.945	.405	.260	3.842
	Motivasi Kerja	.112	.035	.116	3.215	.002	.042	.182	.575	.428	.066	.328	3.047
	Disiplin Kerja	.203	.071	.159	2.845	.007	.059	.347	.891	.387	.059	.137	7.309
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan													

Collinearity Diagnostics ^a							
Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions			
				(Constant)	Sistem Informasi Akuntansi	Motivasi Kerja	Disiplin Kerja
1	1	3.974	1.000	.00	.00	.00	.00
	2	.015	16.241	.09	.05	.41	.00
	3	.010	20.187	.44	.24	.00	.00
	4	.001	63.611	.47	.71	.59	1.00
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan							

Residuals Statistics ^a					
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	27.4626	49.9386	37.8600	4.88784	50
Std. Predicted Value	-2.127	2.471	.000	1.000	50
Standard Error of Predicted Value	.111	.328	.194	.053	50

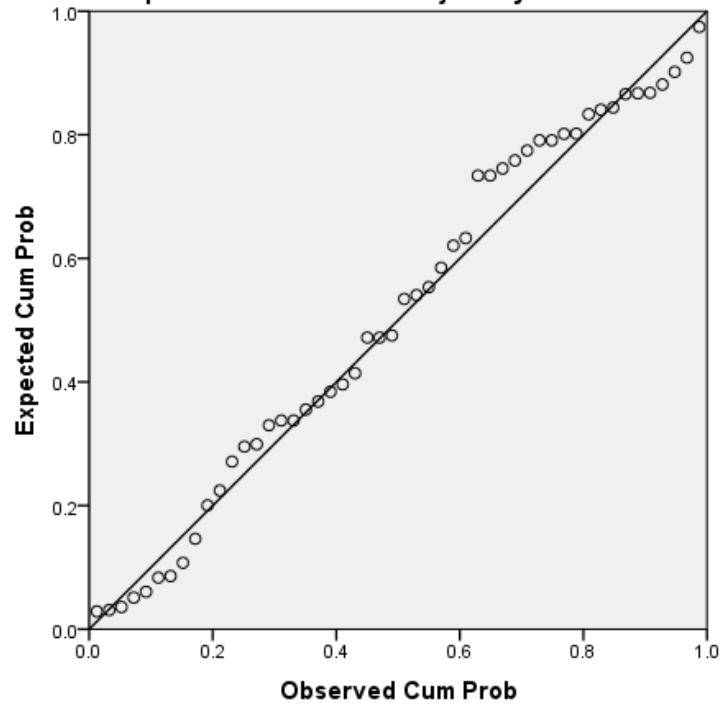
Adjusted Predicted Value	27.3538	49.9259	37.8579	4.89647	50
Residual	-1.35418	1.39060	.00000	.69048	50
Std. Residual	-1.900	1.951	.000	.969	50
Stud. Residual	-1.974	2.047	.001	1.012	50
Deleted Residual	-1.46184	1.53099	.00208	.75415	50
Stud. Deleted Residual	-2.041	2.124	-.002	1.027	50
Mahal. Distance	.217	9.384	2.940	2.169	50
Cook's Distance	.000	.111	.023	.031	50
Centered Leverage Value	.004	.192	.060	.044	50

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan



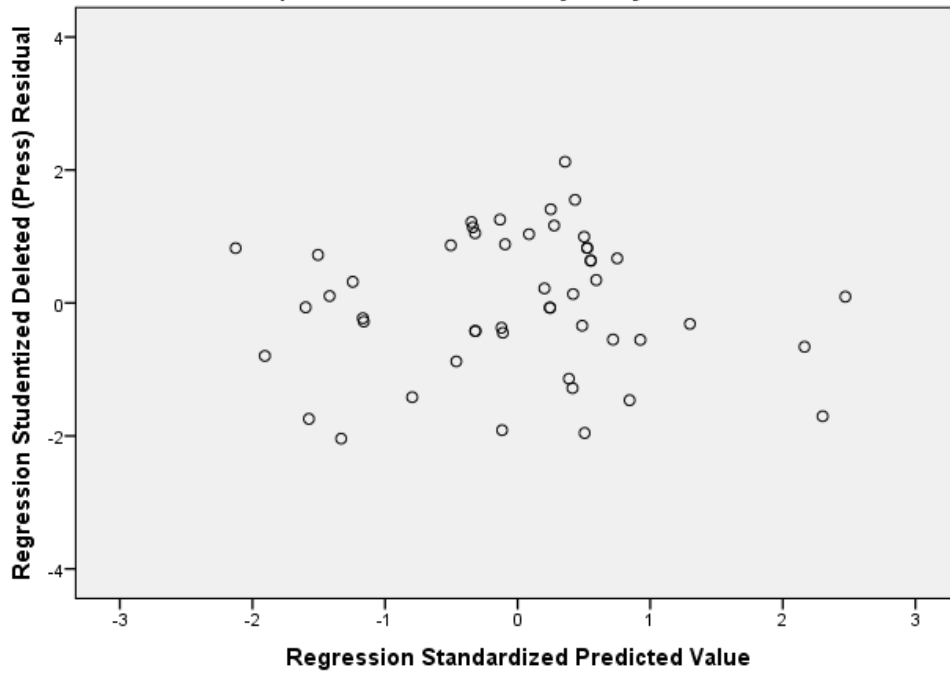
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Kinerja Karyawan



Scatterplot

Dependent Variable: Kinerja Karyawan



Correlations								
		X1	X2	X3	X4	X5	X6	Sistem Informasi Akuntansi
X1	Pearson Correlation	1	.808**	.465**	.507**	.351*	.052	.745**
	Sig. (2-tailed)		.000	.001	.000	.012	.722	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
X2	Pearson Correlation	.808**	1	.336*	.410**	.427**	.125	.738**
	Sig. (2-tailed)	.000		.017	.003	.002	.387	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
X3	Pearson Correlation	.465**	.336*	1	.688**	.294*	.480**	.737**
	Sig. (2-tailed)	.001	.017		.000	.038	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
X4	Pearson Correlation	.507**	.410**	.688**	1	.213	.400**	.752**
	Sig. (2-tailed)	.000	.003	.000		.137	.004	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
X5	Pearson Correlation	.351*	.427**	.294*	.213	1	.637**	.686**
	Sig. (2-tailed)	.012	.002	.038	.137		.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
X6	Pearson Correlation	.052	.125	.480**	.400**	.637**	1	.626**
	Sig. (2-tailed)	.722	.387	.000	.004	.000		.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
Sistem Informasi Akuntansi	Pearson Correlation	.745**	.738**	.737**	.752**	.686**	.626**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50	50	50	50
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).								
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).								

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.802	6

Correlations										
		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	Motivasi Kerja
X1	Pearson Correlation	1	-.051	.021	1.000**	1.000**	-.051	1.000**	-.051	.533**
	Sig. (2-tailed)		.726	.886	.000	.000	.726	.000	.726	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X2	Pearson Correlation	-.051	1	.700**	-.051	-.051	1.000**	-.051	1.000**	.801**
	Sig. (2-tailed)	.726		.000	.726	.726	.000	.726	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X3	Pearson Correlation	.021	.700**	1	.021	.021	.700**	.021	.700**	.713**
	Sig. (2-tailed)	.886	.000		.886	.886	.000	.886	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X4	Pearson Correlation	1.000**	-.051	.021	1	1.000**	-.051	1.000**	-.051	.533**
	Sig. (2-tailed)	.000	.726	.886		.000	.726	.000	.726	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X5	Pearson Correlation	1.000**	-.051	.021	1.000**	1	-.051	1.000**	-.051	.533**
	Sig. (2-tailed)	.000	.726	.886	.000		.726	.000	.726	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X6	Pearson Correlation	-.051	1.000**	.700**	-.051	-.051	1	-.051	1.000**	.801**
	Sig. (2-tailed)	.726	.000	.000	.726	.726		.726	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X7	Pearson Correlation	1.000**	-.051	.021	1.000**	1.000**	-.051	1	-.051	.533**
	Sig. (2-tailed)	.000	.726	.886	.000	.000	.726		.726	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X8	Pearson Correlation	-.051	1.000**	.700**	-.051	-.051	1.000**	-.051	1	.801**
	Sig. (2-tailed)	.726	.000	.000	.726	.726	.000	.726		.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	.533**	.801**	.713**	.533**	.533**	.801**	.533**	.801**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Y5	Pearson Correlation	.351*	.427**	.294*	.213	1	.637**	.020	.963**	.505**	.364**	.713**
	Sig. (2-tailed)	.012	.002	.038	.137		.000	.891	.000	.000	.009	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y6	Pearson Correlation	.052	.125	.480**	.400**	.637**	1	.236	.590**	.155	.511**	.633**
	Sig. (2-tailed)	.722	.387	.000	.004	.000		.099	.000	.284	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y7	Pearson Correlation	-.156	-.183	.177	.244	.020	.236	1	.021	-.220	.127	.575
	Sig. (2-tailed)	.279	.205	.219	.088	.891	.099		.886	.125	.380	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y8	Pearson Correlation	.404**	.512**	.306*	.290*	.963**	.590**	.021	1	.524**	.326*	.741**
	Sig. (2-tailed)	.004	.000	.031	.041	.000	.000	.886		.000	.021	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y9	Pearson Correlation	.810**	.955**	.301*	.355*	.505**	.155	-.220	.524**	1	.320*	.696**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.034	.012	.000	.284	.125	.000		.023	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y10	Pearson Correlation	.444**	.268	.938**	.644**	.364**	.511**	.127	.326*	.320*	1	.708**
	Sig. (2-tailed)	.001	.060	.000	.000	.009	.000	.380	.021	.023		.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.686**	.695**	.721**	.721**	.713**	.633**	.575	.741**	.696**	.708**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.822	10

KINERJA KARYAWAN											
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10
N	Valid	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Y1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	1	2.0	2.0	2.0
	Kurang setuju	11	22.0	22.0	24.0
	Setuju	27	54.0	54.0	78.0
	Sangat setuju	11	22.0	22.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Y2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	2	4.0	4.0	4.0
	Kurang setuju	11	22.0	22.0	26.0
	Setuju	22	44.0	44.0	70.0
	Sangat setuju	15	30.0	30.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Y3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	13	26.0	26.0	26.0
	Setuju	32	64.0	64.0	90.0
	Sangat setuju	5	10.0	10.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Y4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	7	14.0	14.0	14.0
	Kurang setuju	12	24.0	24.0	38.0
	Setuju	27	54.0	54.0	92.0
	Sangat setuju	4	8.0	8.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Y5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	4	8.0	8.0	8.0
	Kurang setuju	13	26.0	26.0	34.0
	Setuju	29	58.0	58.0	92.0
	Sangat setuju	4	8.0	8.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Y6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	3	6.0	6.0	6.0
	Kurang setuju	15	30.0	30.0	36.0
	Setuju	25	50.0	50.0	86.0
	Sangat setuju	7	14.0	14.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Y7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	12	24.0	24.0	24.0
	Kurang setuju	12	24.0	24.0	48.0
	Setuju	8	16.0	16.0	64.0
	Sangat setuju	18	36.0	36.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Y8					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	4	8.0	8.0	8.0
	Kurang setuju	12	24.0	24.0	32.0
	Setuju	31	62.0	62.0	94.0
	Sangat setuju	3	6.0	6.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Y9					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	2	4.0	4.0	4.0
	Kurang setuju	10	20.0	20.0	24.0
	Setuju	25	50.0	50.0	74.0
	Sangat setuju	13	26.0	26.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Y10					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	12	24.0	24.0	24.0
	Setuju	34	68.0	68.0	92.0
	Sangat setuju	4	8.0	8.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

SISTEM INFORMASI AKUNTANSI							
		X1	X2	X3	X4	X5	X6
N	Valid	50	50	50	50	50	50
	Missing	0	0	0	0	0	0

X1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	1	2.0	2.0	2.0
	Kurang setuju	11	22.0	22.0	24.0
	Setuju	27	54.0	54.0	78.0
	Sangat setuju	11	22.0	22.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	2	4.0	4.0	4.0
	Kurang setuju	11	22.0	22.0	26.0
	Setuju	22	44.0	44.0	70.0
	Sangat setuju	15	30.0	30.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	13	26.0	26.0	26.0
	Setuju	32	64.0	64.0	90.0
	Sangat setuju	5	10.0	10.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	7	14.0	14.0	14.0
	Kurang setuju	12	24.0	24.0	38.0
	Setuju	27	54.0	54.0	92.0
	Sangat setuju	4	8.0	8.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	4	8.0	8.0	8.0
	Kurang setuju	13	26.0	26.0	34.0
	Setuju	29	58.0	58.0	92.0
	Sangat setuju	4	8.0	8.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	3	6.0	6.0	6.0
	Kurang setuju	15	30.0	30.0	36.0
	Setuju	25	50.0	50.0	86.0
	Sangat setuju	7	14.0	14.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

MOTIVASI KERJA									
		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8
N	Valid	50	50	50	50	50	50	50	50
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0

X1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	4	8.0	8.0	8.0
	Kurang setuju	12	24.0	24.0	32.0
	Setuju	31	62.0	62.0	94.0
	Sangat setuju	3	6.0	6.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	3	6.0	6.0	6.0
	Kurang setuju	15	30.0	30.0	36.0
	Setuju	11	22.0	22.0	58.0
	Sangat setuju	21	42.0	42.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	12	24.0	24.0	24.0
	Kurang setuju	12	24.0	24.0	48.0
	Setuju	8	16.0	16.0	64.0
	Sangat setuju	18	36.0	36.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	4	8.0	8.0	8.0
	Kurang setuju	12	24.0	24.0	32.0
	Setuju	31	62.0	62.0	94.0
	Sangat setuju	3	6.0	6.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	4	8.0	8.0	8.0
	Kurang setuju	12	24.0	24.0	32.0
	Setuju	31	62.0	62.0	94.0
	Sangat setuju	3	6.0	6.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	3	6.0	6.0	6.0
	Kurang setuju	15	30.0	30.0	36.0
	Setuju	11	22.0	22.0	58.0
	Sangat setuju	21	42.0	42.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	4	8.0	8.0	8.0
	Kurang setuju	12	24.0	24.0	32.0
	Setuju	31	62.0	62.0	94.0
	Sangat setuju	3	6.0	6.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X8					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	3	6.0	6.0	6.0
	Kurang setuju	15	30.0	30.0	36.0
	Setuju	11	22.0	22.0	58.0
	Sangat setuju	21	42.0	42.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

DISIPLIN KERJA											
		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10
N	Valid	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

X1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	1	2.0	2.0	2.0
	Kurang setuju	10	20.0	20.0	22.0
	Setuju	28	56.0	56.0	78.0
	Sangat setuju	11	22.0	22.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	2	4.0	4.0	4.0
	Kurang setuju	10	20.0	20.0	24.0
	Setuju	25	50.0	50.0	74.0
	Sangat setuju	13	26.0	26.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	12	24.0	24.0	24.0
	Setuju	34	68.0	68.0	92.0
	Sangat setuju	4	8.0	8.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	6	12.0	12.0	12.0
	Kurang setuju	15	30.0	30.0	42.0
	Setuju	25	50.0	50.0	92.0
	Sangat setuju	4	8.0	8.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	4	8.0	8.0	8.0
	Kurang setuju	12	24.0	24.0	32.0
	Setuju	31	62.0	62.0	94.0
	Sangat setuju	3	6.0	6.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	3	6.0	6.0	6.0
	Kurang setuju	16	32.0	32.0	38.0
	Setuju	26	52.0	52.0	90.0
	Sangat setuju	5	10.0	10.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	3	6.0	6.0	6.0
	Kurang setuju	15	30.0	30.0	36.0
	Setuju	11	22.0	22.0	58.0
	Sangat setuju	21	42.0	42.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X8					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	12	24.0	24.0	24.0
	Kurang setuju	12	24.0	24.0	48.0
	Setuju	8	16.0	16.0	64.0
	Sangat setuju	18	36.0	36.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X9					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	1	2.0	2.0	2.0
	Kurang setuju	8	16.0	16.0	18.0
	Setuju	20	40.0	40.0	58.0
	Sangat setuju	21	42.0	42.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X10					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	1	2.0	2.0	2.0
	Kurang setuju	12	24.0	24.0	26.0
	Setuju	18	36.0	36.0	62.0
	Sangat setuju	19	38.0	38.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Jenis Kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	23	46.0	46.0	46.0
	Perempuan	27	54.0	54.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Usia					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	25-34 Tahun	30	60.0	60.0	60.0
	35-44 Tahun	12	24.0	24.0	84.0
	45-50 Tahun	8	16.0	16.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Pendidikan Terakhir					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/SLTA/MA	15	30.0	30.0	30.0
	D3	10	20.0	20.0	50.0
	S1	25	50.0	50.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN

No. Agenda: /JDL/SKR/AKT/FEB/UMSU/13/01/2023

Kepada Yth.
Ketua Program Studi Akuntansi
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
di Medan

Medan, 13/01/2023

Dengan hormat.
Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Fadhillah Addina
NPM : 1905170057
Program Studi : Akuntansi
Konsentrasi : Akuntansi Manajemen

Dalam rangka proses penyusunan skripsi, saya bermohon untuk mengajukan judul penelitian berikut ini:

Identifikasi Masalah : 1. Terdapat kelemahan SDM dalam menerapkan sistem informasi akuntansi.
2. Terdapat masalah pendukung operasional didalam sistem informasi akuntansi.

Rencana Judul : 1. Pengaruh penerapan sistem informasi akuntansi terhadap kualitas laporan keuangan
2. Pengaruh pemahaman sistem informasi akuntansi, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai
3. Pengaruh faktor kinerja individual pegawai terhadap efektivitas sistem informasi akuntansi

Objek/Lokasi Penelitian : PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Sumatera Utara

Demikianlah permohonan ini saya sampaikan. Atas perhatiannya saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya
Pemohon

(Fadhillah Addina)



PERSETUJUAN JUDUL PENELITIAN

Nomor Agenda: /JDL/SKR/AKT/FEB/UMSU/13/01/2023

Nama Mahasiswa : Fadhillah Addina
NPM : 1905170057
Program Studi : Akuntansi
Konsentrasi : Akuntansi Manajemen
Tanggal Pengajuan Judul : 13/01/2023
Nama Dosen pembimbing*) : Dian Yustriawan, SE., M.Si (30 Januari 2023)

Judul Disetujui**) : Pengaruh pemahaman sistem informasi akuntansi,
motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja
pegawai pada PT. CAHAYA KAWI ULTRA POLYINTRACO

Disahkan oleh:
Ketua Program Studi Akuntansi

(Dr. Zulia Hanum, S.E., M.Si.)

Medan, 13 Februari 2021.

Dosen Pembimbing

(Dian Yustriawan, SE., M.Si.)

Keterangan:

*) Diisi oleh Pimpinan Program Studi

**) Diisi oleh Dosen Pembimbing

setelah disahkan oleh Prodi dan Dosen Pembimbing, scan/foto dan uploadlah lembaran ke-2 ini pada form online "Upload pengesahan Judul Skripsi"



PERMOHONAN IZIN PENELITIAN

Medan, Kamis / 2 Maret 2023

Kepada Yth.
Bapak Dekan
Fakultas Ekonomi
Univ. Muhammadiyah Sumatera Utara



Assalamu'alaikum Wr.Wb

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama Lengkap : F A D H I L L A A D D I N A

NPM : 1 9 0 9 1 7 0 0 5 7

Tempat/Tgl Lahir : T A N J U N G P U R A
2 6 0 2 2 0 0 2

Program Studi : Akuntansi

Alamat Mahasisw : J L N S Y E K H A B D U L W A H A B
T A N J U N G P U R A

Tempat Penelitian: P T C A H A Y A K A W I U L T R A
P O L Y I N T R A C O

Alamat Penelitian : J L N S I D O D A D I N O 3 7
M E D A N S O H O R

Memohon kepada Bapak untuk pembuatan izin penelitian sebagai syarat untuk memperoleh data dan identifikasi masalah dari perusahaan tersebut guna pengajuan judul penelitian.

Berikut saya lampirkan syarat-syarat lain :

1. Kwitansi SPP tahap berjalan

Demikian permohonan ini saya buat dengan sebenarnya, atas perhatian Bapak saya ucapkan terima kasih

Diketahui :
Ketua jurusan / Sekretaris

Wassalam
Pemohon

(Dr. Zulia Hanum S.E., M.Si)

(Fadhila Addina)



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya
Bila membaca surat ini agar membaca nomor dan tanggalnya.

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003
<http://feb.umsu.ac.id> feb@umsu.ac.id [umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#)

**PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING
PROPOSAL / SKRIPSI MAHASISWA**

NOMOR : 618/TGS/IL3-AU/UMSU-05/F/2023

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, berdasarkan
Persetujuan permohonan judul penelitian Proposal / Skripsi dari Ketua / Sekretaris :
Program Studi : Akuntansi
Pada Tanggal : 13 Februari 2023

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Proposal / Skripsi Mahasiswa :

Nama : Fadhillah Addina
N P M : 1905170057
Semester : VIII (Delapan)
Program Studi : Akuntansi
Judul Proposal / Skripsi : Pengaruh Pemahaman Sistem Informasi Akuntansi, Motivasi, dan disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Cahaya Kawi Ultra Polyintraco

Dosen Pembimbing : **Dian Yustriawan, SE., M.Si**

Dengan demikian di izinkan menulis Proposal / Skripsi dengan ketentuan :

1. Penulisan berpedoman pada buku panduan penulisan Proposal/ Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
2. Pelaksanaan Sidang Skripsi harus berjarak 3 bulan setelah pelaksanaan Seminar Proposal ditandai dengan Surat Penetapan Dosen Pembimbing Skripsi
3. **Proyek Proposal / Skripsi dinyatakan " BATAL " bila tidak selesai sebelum Masa Daluarsa tanggal : 02 Maret 2024**
4. Revisi Judul

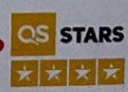
Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Ditetapkan di : Medan
Pada Tanggal : 10 Sya'ban 1444 H
02 Maret 2023 M


Dekan
Dian Yustriawan, SE., MM., M.Si
NIDN : 0109086502



Tembusan :
1. Pertinggal





UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya
Jika diperlukan surat ini agar tidak terlewatkan
mohon dan terimakasih

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003
<http://feb.umsu.ac.id> feb@umsu.ac.id [fumsu](#) [umsu](#) [umsu](#) [umsu](#)

Nomor : 616/II.3-AU/UMSU-05/F/2023
Lampiran : -
Perihal : **Izin Riset Pendahuluan**

Medan, 10 Sya'ban 1444 H
02 Maret 2023 M

Kepada Yth.
Bapak/Ibu Pimpinan
PT. Cahaya Kawi Ultra Polyintraco
Jln. Sidodadi No.37 Medan Johor
di-
Tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan mahasiswa kami akan menyelesaikan studi, untuk itu kami memohon kesediaan Bapak / Ibu sudi kiranya untuk memberikan kesempatan pada mahasiswa kami melakukan riset di Perusahaan / Instansi yang Bapak / Ibu pimpin, guna untuk penyusunan skripsi yang merupakan salah satu persyaratan dalam menyelesaikan Program Studi Strata Satu (S-1)

Adapun mahasiswa/i di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara tersebut adalah:

Nama : Fadhillah Addina
Npm : 1905170057
Program Studi : Akuntansi
Semester : VIII (Delapan)
Judul Skripsi : Pengaruh Pemahaman Sistem Informasi Akuntansi, Motivasi, dan disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Cahaya Kawi Ultra Polyintraco

Demikianlah surat kami ini, atas perhatian dan kerjasama yang Bapak / Ibu berikan kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh



Tembusan :
1. Peringgal

Dekan

Dr. H. Januri, SE., MM., M.Si
NIDN : 0109086502





P.T. CAHAYA KAWI ULTRA POLYINTRACO

Factory : Jl. Eka Surya Gg. Sidodadi, Lingk. XXII
Deli Tua - Medan 20355
Telp. 7030323, 7030325 (Hunting), 7031111, 7031181, 7031186
Fax. 7030111

Medan, 07 Maret 2023

Nomor : 024 / SKP / HRD-CKP / 2023
Lampiran : -
Perihal : Permohonan Riset

Kepada Yth.
Bpk/Ibu Dekan
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Di
Tempat

Dengan hormat,

Menjawab Surat nomor 616/II.3-AU/UMSU-05/F/2023 tertanggal 02 Maret 2023 perihal Permohonan Riset di Perusahaan kami untuk Penyusunan Skripsi.

Bersama ini di sampaikan kami bersedia menerima Mahasiswi dari UMSU an. Fadhillah Addina untuk melaksanakan Riset sesuai dengan Judul Skripsi.

Demikian hal ini kami sampaikan atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Hormat kami,

Charolin N

D.Head HRD & GA



**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238**

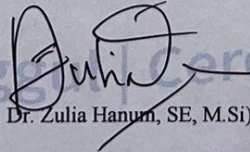
BERITA ACARA PEMBIMBINGAN PROPOSAL

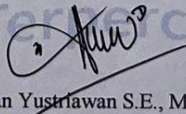
Nama Mahasiswa : Fadhilla Addina
NPM : 1905170057
Program Studi : Akuntansi
Konsentrasi : Akuntansi Manajemen
Dosen Pembimbing : Dian Yustriawan S.E., M.Si
Judul Penelitian : Pengaruh Pemahaman Sistem Informasi Akuntansi, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Cahaya Kawi Ultra Polyintraco

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	- Perbaiki pada latar belakang masalah - Lengkapi dengan paragraf di lapangan. - Rumus masalah di paragraf	27/3/23	✓
Bab 2	- Tambah referensi terkait variabel penelitian - Lengkapi dengan nama penulis & penerbit - Ciri-ciri dosen.	6/4/23	✓
Bab 3	- Perbaiki pada Model Bisnis	17/4/23	✓
Daftar Pustaka	- Pastikan yang ada ada.	17/4/23	✓
Instrumen Pengumpulan Data Penelitian	-		
Persetujuan Seminar Proposal	ACC Proposal Menuju Seminar	9/5/23	✓

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

Medan, Mei 2023
Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing


(Assoc. Prof. Dr. Zulia Hanum, SE, M.Si)


(Dian Yustriawan S.E., M.Si)



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 ☎ (061) 6624567 Ext: 304 Medan 20238

BERITA ACARA SEMINAR PROGRAM STUDI AKUNTANSI

Pada hari ini *Kamis, 15 Juni 2023* telah diselenggarakan seminar Program Studi Akuntansi menerangkan bahwa :

Nama : *Fadhilla Addina*
NPM. : *1905170057*
Tempat / Tgl.Lahir : *Tanjung Pura, 26 Februari 2002*
Alamat Rumah : *Jln. Syekh Abdul Wahab No.24 Tanjung Pura*
Judul Proposal : *Pengaruh Pemahaman Sistem Informasi Akuntansi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Cahaya Kawi Ultra Polyintraco*
Disetujui / tidak disetujui *)

Item	Komentar
Judul
Bab I	<i>Perbaiki Cara kelatz, Identifikasi masalah</i>
Bab II	<i>Perbaiki cara penyajian, perbaiki kerangka konseptual.</i>
Bab III	<i>Perbaiki definisi operasional.</i>
Lainnya
Kesimpulan	<input checked="" type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus

Medan, *15 Juni 2023*

TIM SEMINAR

Ketua

Assoc. Prof. Dr. Zulia Hanum, SE., M.Si

Sekretaris

Riva Ubar Harahap, SE., Ak., M.Si., CA., CPA

Pembimbing

Dian Yastriawan, SE., M.Si

Pembanding

Assoc. Prof. Dr. Hj. Maya Sari, SE., M.Si., Ak., CA



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapt. Mukhtar Basri No. 3 Tel. (061) 6624567 Ext: 304 Medan 220238



PENGESAHAN PROPOSAL

Berdasarkan hasil Seminar proposal Program Studi Akuntansi yang diselenggarakan pada hari **Kamis, 15 Juni 2023** menerangkan bahwa:

Nama : Fadhilla Addina
NPM : 1905170057
Tempat / Tgl.Lahir : Tanjung Pura, 26 Februari 2002
Alamat Rumah : Jln. Syekh Abdul Wahab No.24 Tanjung Pura
Judul Proposal : Pengaruh Pemahaman Sistem Informasi Akuntansi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Cahaya Kawi Ultra Polyintraco

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Sekripsi dengan pembimbing : **Dian Yustriawan, SE., M.Si**

Medan, 15 Juni 2023

TIM SEMINAR

Ketua

Assoc. Prof. Dr. Zulia Hanum, SE., M.Si

Sekretaris

Riva Ubar Harahap, SE., Ak., M.Si., CA., CPA

Pembimbing

Dian Yustriawan, SE., M.Si

Pembanding

Assoc. Prof. Dr. Hj. Maya Sari, SE., M.Si., Ak., CA

Diketahui / Disetujui
a.n.Dekan
Wakil Dekan I

Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan, SE, M.Si
NIDN : 0105087601



P.T. CAHAYA KAWI ULTRA POLYINTRACO

Factory : Jl. Eka Surya Gg. Sidodadi, Lingk. XXII
Deli Tua - Medan 20355
Telp. 7030323, 7030325 (Hunting), 7031111, 7031181, 7031186
Fax. 7030111

SURAT KETERANGAN MELAKSANAKAN PENELITIAN

No. 025/HRD-CKP/0923

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Charolin Napitupulu
Jabatan : Ka. Personalia

Menerangkan bahwa Mahasiswi Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara :

Nama : Fadhilla Addina
N P M : 1905170057
Semester : VIII (Delapan)
Program Studi : Akuntansi
Judul Skripsi : Pengaruh Pemahaman Sistem Informasi Akuntansi Motivasi,
Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada
PT Cahaya Kawi Ultra Polyintraco.

telah melaksanakan penelitian sejak tanggal 02 Maret 2023 s/d 31 Agustus 2023 di Perusahaan yang saya pimpin. Adapun Judul Penelitian Mahasiswa tersebut adalah :

"Pengaruh Pemahaman Sistem Informasi Akuntansi Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Cahaya Kawi Ultra Polyintraco"

Menjawab Surat nomor 616/II.3-AU/UMSU-05/F/2023 tertanggal 31 Agustus 2023 perihal Permohonan Riset di Perusahaan kami untuk Penyusunan Skripsi. Bersama ini kami sampaikan bahwa Mahasiswi dari UMSU an. Fadhilla Addina telah melaksanakan Riset di PT Cahaya Kawi Ultra Polyintraco.

Medan, 04 September 2023
PT. Cahaya Kawi Ultra Polyintraco

Charolin Napitupulu
Ka. Personalia

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Data Pribadi

Nama : Fadhilla Addina
Tempat/Tanggal Lahir : Tanjung Pura/26 Februari 2002
NPM : 1905170057
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Kewarganegaraan : Indonesia
Anak Ke : 2 (Dua)
Alamat : Jln. Syekh Abdul Wahab No.24 Tanjung Pura
No. Telepon : 081265567199
E-Mail : Fadhillaaddina@gmail.com

Data Orang Tua

Nama Ayah : Adrizal
Nama Ibu : Marlina
Pekerjaan Ayah : Wiraswasta
Pekerjaan Ibu : Ibu Rumah Tangga
Alamat : Jln. Syekh Abdul Wahab No.24 Tanjung Pura

Riwayat Pendidikan

1. Tahun 2006 – 2007 : TK Dewi Sartika
2. Tahun 2007 – 2013 : SD 050727
3. Tahun 2013 – 2016 : Madrasah Tsanuwiyah Negeri 1 Langkat
4. Tahun 2016 – 2019 : SMA 1 Tanjung Pura Langkat
5. Tahun 2019 – Sekarang :

Medan, 05-09-2023



Fadhilla Addina
NPM.1905170057