

PENGARUH SISTEM INFORMASI AKUNTANSI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA INDIVIDU (STUDI KASUS PADA PT. DHL SUPPLY CHAIN INDONESIA)

**Tagor Darius Sidauruk
Endang Widuri
Universitas Satya Negara Indonesia**

ABSTRACT

The purpose of research is to know influence information accounting system and motivation to individual performance. The sample in this research includes 90 respondences worked at central office PT.DHL Supply Chain Indonesia. The sampling method is probability sampling. The collected of data used primary data and with reading information accounting system books.

Test of data quality in this research are validity and reliability. Hypotesis test used multiple linier regression. The result in this research are information accounting system and motivation have significant influence to individual performance.

Key words : *Information Accounting System, Motivation, Individual Performance*

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh dari sistem informasi akuntansi dan motivasi terhadap kinerja individu. Sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 90 responden yang bekerja di kantor pusat PT.DHL Supply Chain Indonesia. Metode penarikan sampel yang digunakan adalah *probability sampling*. Pengumpulan data menggunakan data primer dengan menggunakan instrumen kuesioner dan dengan membaca buku-buku sistem informasi akuntansi.

Uji kualitas data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas dan uji reliabilitas. Uji hipotesis menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem informasi akuntansi dan motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja individu.

Kata kunci : Sistem Informasi Akuntansi, Motivasi, Kinerja Individu.

PENDAHULUAN

Latar Belakang Penelitian

Organisasi tergantung pada sistem informasi untuk dapat berdaya saing. Produktivitas, sebagai faktor yang penting untuk mempertahankan daya saing perusahaan, dapat ditingkatkan dengan sistem informasi yang lebih baik. Peranan sistem informasi akuntansi dalam suatu organisasi sangatlah penting, dukungannya dapat membuat sebuah perusahaan memiliki keunggulan kompetitif dan dalam pengoperasian bisnis menjadi semakin mudah.

Tidak jarang ditemukan bahwa teknologi yang diterapkan dalam sistem informasi sering tidak tepat atau tidak dimanfaatkan secara maksimal oleh individu pemakai sistem informasi, sehingga sistem informasi kurang memberikan manfaat dalam meningkatkan kinerja individual. Penerapan sebuah sistem informasi akuntansi yang ditunjang oleh software yang dirancang tepat, selain untuk mempermudah pekerjaan diharapkan dapat memberikan informasi yang handal.

Efektivitas dan penggunaan teknologi informasi di perusahaan tidak hanya untuk meningkatkan efisiensi, tetapi juga untuk mendukung terjadinya proses kinerja yang lebih efektif. (Dhamayanthi dan Sierrawati, 2012). Penerapan teknologi informasi yang baik apabila setiap individu mampu memahami, melaksanakan, dan menghasilkan informasi yang memberikan kejelasan keadaan suatu organisasi (Kurniawan, 2010).

Perkembangan teknologi informasi berdampak pada perusahaan. Penggunaan teknologi informasi, termasuk sistem informasi akuntansi, diharapkan dapat membantu perusahaan dalam menyediakan informasi yang berguna dalam pengambilan keputusan. Menurut Romney dan Steinbart (2009), penerapan sistem informasi akuntansi di perusahaan dapat memberi nilai tambah bagi pengguna yang pada akhirnya akan berdampak pada peningkatan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Sesuai dengan teori hierarki kebutuhan dari Abraham Maslow, seseorang akan termotivasi bekerja mencapai kinerja yang tinggi, bila dia memandang pekerjaan itu sebagai kesempatan mengembangkan kemampuan dan karier, serta sebagai sarana untuk aktualisasi diri. Orang yang bersikap hidup produktif biasanya mempunyai kinerja yang tinggi. Sebaliknya orang yang bersikap hanya sekadar melakukan pekerjaan yang ditugaskan sukar memberikan kinerja yang tinggi.

Kinerja setiap orang dipengaruhi oleh banyak faktor yang dapat dikelompokkan pada 3 kelompok yaitu kompetensi individu orang yang bersangkutan, dukungan organisasi, dan dukungan manajemen. Kinerja perusahaan dipengaruhi oleh kinerja individu. Jika individu di dalam perusahaan memiliki kinerja yang buruk maka akan berdampak terhadap kinerja perusahaan. Penelitian yang dilakukan oleh Jumaili (2005) menyatakan bahwa teknologi sistem informasi baru dan kepercayaan terhadap teknologi sistem informasi baru akan meningkatkan kinerja individu dalam sebuah perusahaan atau organisasi. Penelitian Astuti (2008), menyatakan bahwa sistem informasi akuntansi memiliki pengaruh terhadap kinerja individu. Dengan adanya perbedaan hasil penelitian dari beberapa peneliti diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut, dengan mengambil judul: **“Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi dan Motivasi Terhadap Kinerja Individu (Studi Kasus Pada PT. DHL Supply Chain Indonesia)”**

Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka masalah yang akan dirumuskan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah sistem informasi akuntansi berpengaruh terhadap kinerja individu?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja individu?
3. Apakah sistem informasi akuntansi dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja individu?

Tujuan dan kegunaan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah sistem informasi akuntansi berpengaruh terhadap kinerja individu.
2. Untuk mengetahui apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja individu.
3. Untuk mengetahui apakah sistem informasi akuntansi dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja individu.

Kegunaan Penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Sebagai sarana bagi penulis untuk mengembangkan dan meningkatkan ilmu pengetahuan yang diperoleh dari bangku perkuliahan yang ada didalam dunia kerja.
- b. Dapat memberi informasi tambahan bagi para pembaca yang ingin menambah dan memperoleh ilmu pengetahuan.
- c. Bagi calon peneliti, hasil penelitian ini diharapkan digunakan sebagai referensi, sumbangan pemikiran dan dasar penelitian lebih lanjut terkait dengan tema penelitian ini.

LANDASAN TEORI

Sistem Informasi Akuntansi

Organisasi tergantung pada sistem informasi untuk dapat berdaya saing. Produktivitas, sebagai faktor yang penting untuk mempertahankan daya saing perusahaan, dapat ditingkatkan dengan sistem informasi yang lebih baik. Produktivitas sebagai faktor yang penting dalam mempertahankan daya saing perusahaan, dapat ditingkatkan dengan sistem informasi yang lebih baik.

Informasi adalah data yang telah diatur dan diproses untuk memberikan arti (Romney dan Steinbart, 2006). Data mengarah pada fakta-fakta yang kita kumpulkan, simpan, dan proses dengan sistem informasi.

Sistem informasi akuntansi adalah sebuah sistem yang memproses data dan transaksi guna menghasilkan informasi yang bermanfaat untuk merencanakan, mengendalikan, dan mengoperasikan bisnis. Input sebuah SIA adalah transaksi atau kejadian ekonomi, misalnya penjualan barang secara tunai, penjualan barang secara kredit, pembayaran biaya-biaya. Transaksi-transaksi tersebut selanjutnya diproses dengan mencatatnya ke dalam jurnal, diposting ke rekening buku besar, dan diikhtisarkan dalam berbagai macam

laporan. Output dari SIA adalah laporan keuangan dan laporan manajemen. Dalam SIA, pengawasan intern membantu mendeteksi dan mencegah berbagai pengaruh lingkungan terhadap sistem.

Sistem informasi akuntansi dapat menambah nilai bagi organisasi dengan cara memberikan informasi yang akurat dan tepat waktu, sistem informasi yang dirancang dengan baik dapat melakukan hal ini dengan cara: (a) Memperbaiki kualitas dan mengurangi biaya untuk menghasilkan produk atau jasa. (b) Memperbaiki efisiensi. (c) Memperbaiki pengambilan keputusan. (d) Berbagi pengetahuan.

Motivasi

Defenisi motivasi adalah proses yang memperhitungkan intensitas, arahan, dan kegigihan dalam upaya meraih tujuan. Motivasi adalah faktor yang memengaruhi perilaku individu. Motivasi dalam manajemen ditunjukkan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi sangat penting untuk mendorong semangat kerja (Payaman, 2011). Motivasi dipengaruhi oleh latar belakang keluarga, lingkungan masyarakat, budaya dan nilai-nilai yang dianutnya.

Pada prinsipnya seseorang pegawai termotivasi untuk melaksanakan tugas-tugasnya tergantung dari kuatnya motif yang mempengaruhinya. Pegawai adalah manusia dan manusia adalah makhluk yang mempunyai kebutuhan dalam (*innerneeds*) yang banyak sekali. Kebutuhan-kebutuhan ini membangkitkan motif yang mendasari aktivitas individu. Namun demikian seseorang akan bertindak atau berlaku menurut cara-cara tertentu yang mengarah ke arah pemuasan kebutuhan pegawai yang didasarkan pada motif yang lebih berpengaruh pada saat itu.

Memberikan motivasi kepada pegawai oleh pimpinannya merupakan proses kegiatan pemberian motivasi kerja, sehingga pegawai tersebut berkemampuan untuk melaksanakan pekerjaannya dengan penuh tanggung jawab dan juga agar pegawai dapat mengatasi kesukaran yang ada. Tanggung jawab adalah kewajiban bawahan untuk melaksanakan tugas sebaik mungkin yang diberikan oleh atasan, dan inti dari tanggung jawab adalah kewajiban (Siagian, 2001). Nampaknya pemberian motivasi oleh pimpinan kepada bawahan tidaklah begitu sukar, namun dalam praktiknya pemberian motivasi jauh lebih rumit.

Kinerja Individu

Kinerja mengacu pada prestasi karyawan yang diukur berdasarkan standar atau kriteria yang ditetapkan perusahaan. Menurut Payaman J.Simanjuntak (2011) kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja setiap orang dipengaruhi oleh banyak faktor yang dapat dikelompokkan pada 3 kelompok yaitu kompetensi individu orang yang bersangkutan, dukungan organisasi, dan dukungan manajemen. Kompetensi individu adalah kemampuan dan keterampilan melakukan kerja. Kompetensi setiap individu dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dapat digolongkan kedalam dua kelompok, yaitu (1) kemampuan dan keterampilan kerja. (2) motivasi dan etos kerja. Motivasi dan etos kerja sangat penting mendorong semangat kerja.

Evaluasi kinerja pada dasarnya dilakukan dengan memanfaatkan semua informasi yang berkaitan dengan kinerja tersebut. Pelaku evaluasi kinerja adalah atasan langsung atau kepala unit yang bersangkutan, individu atau unit yang bersangkutan, tim yang secara khusus dibentuk, bawahan, teman sekerja, pelanggan dan masyarakat pada umumnya, dan kombinasi.

Penilaian kinerja individu merupakan kajian sistematis tentang kondisi kerja karyawan yang dilaksanakan secara formal yang dikaitkan dengan standar kerja yang telah ditentukan perusahaan (Veithzal Rivai dkk, 2008). Analisis kinerja perlu dilakukan terus menerus melalui proses komunikasi antara karyawan dengan pimpinan. Untuk itu ada tiga kriteria dalam melakukan penilaian kinerja karyawan, yaitu : tugas karyawan, perilaku karyawan, dan ciri-ciri karyawan.

METODOLOGI PENELITIAN

Waktu dan tempat penelitian

Periode penelitian ini adalah dari bulan Maret 2016 s/d Juli 2016. Tempat penelitian berada di kantor pusat PT. DHL Supply Chain Indonesia yang beralamat di Jl. Cililitan Besar No.454, Cililitan, Jakarta Timur.

Desain penelitian

Desain penelitian yang digunakan adalah peneliti kausal (*Causal Research*) yang merupakan penelitian untuk mengetahui pengaruh antara satu atau lebih dari variabel bebas (*Independent Variabel*) terhadap variabel terikat (*Dependent Variabel*).

Variabel penelitian

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari variabel independen (variabel bebas) yaitu sistem informasi akuntansi dan motivasi, dan variabel dependen (variabel terikat) yaitu kinerja individu.

Jenis data

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan data primer untuk mengukur variabel bebas dan variabel terikat yang diambil dari individu atau perseorangan, seperti hasil wawancara atau hasil pengisian kuesioner.

Populasi dan sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang ada di kantor pusat PT. DHL Supply Chain Indonesia.

Teknik sample yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Probability sampling* yaitu teknik pengambilan sample yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sample (Sugiyono, 2009:82). Jenis metode dari *Probability sampling* yang dipilih adalah sample berdasarkan kesederhanaan yaitu *Simple random sampling*. Penentuan jumlah sample dalam penelitian ini yaitu menggunakan rumus Slovin, yaitu:

$$n = \frac{N}{1 + N e^2}$$

Dimana:

n = ukuran Sample

N = ukuran populasi

e = persen kelonggaran ketidak telitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih ditolerir atau diinginkan, dalam sampel ini adalah 5%.

Skala pengukuran

Skala yang digunakan adalah skala likert lima poin dengan rentang angka 1-5 yang memberikan gambaran sampai seberapa jauh responden melaksanakan fungsi sesuai dengan pernyataan yang diberikan. Skor atas pilihan jawaban untuk kuesioner yang diajukan adalah sebagai berikut : (a) 1 = Selalu. (b) 2 = Sering. (c) 3 = Kadang-kadang. (d) 4 = Jarang. (e) 5 = Tidak Pernah.

Metode pengumpulan data

Ada dua metode pengumpulan data: (1) Metode Penelitian Lapangan (*Field Research*). (2) Metode penelitian kepustakaan (*Library Research*). Teknik pengumpulan data dilakukan dengan metode angket. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini berupa kuesioner yang akan disebarakan kepada karyawan.

Metode Analisis Data

Uji kualitas data (Uji instrumen)

Hasil penelitian uji kualitas data atas data primer ini, maka peneliti menggunakan uji validitas dan realibilitas.

a. Uji validitas

Menurut (Imam Ghazali, 2005:45), uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Pengujian menggunakan uji dua sisi dengan taraf signifikansi 0.05. Kriteria pengujian adalah sebagai berikut: (1) *Jika $r_{hitung} \geq r_{table}$, maka butir atau pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid.* (2) *Jika $r_{hitung} \leq r_{table}$ maka butir pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan tidak valid.*

b. Uji reliabilitas

Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan tersebut konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60. Sedangkan jika sebaliknya data tersebut dikatakan tidak reliabel.

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Menurut Imam Ghazali (2005:110), uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Selanjutnya pengujian dilanjutkan

dengan uji statistik non-parametrik *One Sample Kolmogorov – Smirnov* (K-S). Adapun kriteria pengujian adalah : (1). H_a = Data residual tidak berdistribusi normal, (2). H_o = Data residual berdistribusi normal. Apabila nilai signifikansi *Kolmogorov – Smirnov* adalah lebih kecil dari 0,05 maka H_a diterima, sehingga data residual tidak berdistribusi normal. Sebaliknya apabila nilai signifikansi *Kolmogorov – Smirnov* adalah lebih besar dari 0,50 maka H_a ditolak, sehingga data residual berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Uji multikolinieritas dalam SPSS dilakukan dengan uji regresi, dengan nilai patokan VIF (*Variance Inflation Factor*) dan koefisien korelasi antar variabel bebas (Imam Ghazali, 2013:105). Pengujian Multikolinearitas akan menggunakan *Variance Inflation Factor* (VIF) dengan kriteria yaitu : Jika angka *tolerance* 0,10 dan VIF > 10 dikatakan terdapat gejala multikolinearitas.

c. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas. Untuk melihat ada tidaknya heterokedastisitas adalah dengan melihat grafik scatterplot antara nilai prediksi variabel terikat (dependent) yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi dan sumbu X adalah residual Y ($Y \text{ prediksi} - Y \text{ sesungguhnya}$) yang telah di-studentized. Dasar analisis ini adalah (Imam Ghazali, 2005:105).

1. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik (point-point) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heterokedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

d. Uji Auto Korelasi

Uji auto korelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi. Auto korelasi muncul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lainnya (Imam Ghazali, 2005:95). Mendeteksi ada atau tidaknya autokorelasi dapat digunakan uji *Durbin – Watson* (DW test) dengan ketentuan sebagai berikut : Jika d lebih kecil dari dL atau lebih besar dari (4-dL) maka hipotesis nol ditolak, yang berarti terdapat autokorelasi. (1) Jika d terletak antara dU dan (4-dU), maka hipotesis nol diterima, yang berarti tidak ada autokorelasi. (2) Jika d terletak antara dL dan dU atau diantara (4-dU) dan (4-dL), maka tidak menghasilkan kesimpulan yang pasti.

Analisis Regresi Berganda

Hipotesis dalam penelitian ini diuji dengan menggunakan metode regresi linier berganda. Variabel independen terdiri dari sistem informasi akuntansi dan motivasi, sedangkan variabel dependen adalah kinerja individu. Rumus regresi berganda yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

Keterangan :

Y : kinerja individu

α : Konstanta

β_1, β_2 : koefisien Regresi

X_1 : sistem informasi akuntansi

X_2 : motivasi

ε : kesalahan Pengganggu (*error term*)

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis adalah sebuah prosedur penelitian yang digunakan untuk menentukan apakah hipotesis yang diajukan berupa pernyataan dapat diterima atau ditolak. Rancangan pengujian hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut : (1) H_o : tidak terdapat pengaruh antara variabel yang diuji (X_1, X_2, Y). (2) H_a : terdapat pengaruh antara variabel yang diuji (X_1, X_2, y).

a. Uji Regresi Parsial (Uji-t)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing – masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji t tersebut dapat dilihat dari besarnya probabilitas value (p value) dibandingkan dengan 0.05.

Adapun kriteria pengujian yang digunakan adalah: (1) Jika $p \text{ value} < 0.05$ maka H_0 ditolak. (2) Jika $p \text{ value} > 0.05$ maka H_0 diterima

b. Pengujian hipotesis Secara Simultan (F-test)

Uji F ini digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh secara bersama-sama variabel independen terhadap variabel dependen. Pembuktian dilakukan dengan cara membandingkan nilai F hitung dengan F table pada tingkat kepercayaan 5% dan derajat kebebasan (*degree of freedom*) $df = (n-k-1)$ dimana n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel. Kriteria pengujian yang digunakan adalah: (1) Jika $F \text{ hitung} > F \text{ table } (n-k-1)$ maka H_0 ditolak. (2) Jika $F \text{ hitung} < F \text{ table } (n-k-1)$ maka H_0 diterima.

c. Uji Adjusted R2 (Koefisien Determinasi)

Koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dapat menjelaskan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen yang amat terbatas.

ANALISA HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskriptif Data

1. Hasil Kuesioner yang Disebar. Kuesioner yang disebar sebanyak 100 kuesioner, namun kuesioner yang kembali sebanyak 99 kuesioner, sementara yang tidak kembali sebanyak 1 kuesioner. Dari 99 kuesioner yang kembali, terdapat 9 kuesioner yang tidak diisi secara lengkap oleh responden sehingga hanya 90 kuesioner yang layak untuk diolah.
2. Profil responden berdasarkan jenis kelamin. Berdasarkan hasil pengolahan data, dapat diketahui bahwa 50 responden adalah pria, dan sisanya 40 responden adalah wanita. Secara umum karyawan yang bekerja pada perusahaan tersebut adalah berjenis kelamin pria.
3. Profil responden berdasarkan usia. Berdasarkan hasil pengolahan data, diketahui bahwa 10 responden berusia dibawah 20 tahun, 58 responden berusia 21-30 tahun, 19 responden berusia 31-40 tahun dan 3 responden berusia 40-50 tahun. Secara umum karyawan yang bekerja pada perusahaan tersebut berusia 21-30 tahun.
4. Profil Responden Berdasarkan Pendidikan. Berdasarkan hasil pengolahan data, terlihat bahwa terdapat 19 responden berpendidikan SMA, 26 responden berpendidikan D3, dan 45 responden berpendidikan S1.
5. Profil Responden Berdasarkan Lama Bekerja. Dari hasil pengolahan data yang dilakukan, diketahui bahwa terdapat 54 responden memiliki masa kerja 1-5 tahun, 30 responden memiliki masa kerja 6-10 tahun dan 6 responden memiliki masa kerja 11-15 tahun. Secara umum karyawan yang bekerja pada perusahaan tersebut memiliki masa kerja 1-5 tahun.

Pengujian Instrumen Penelitian

Uji Reliabilitas

Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0.60 . Sedangkan jika sebaliknya, data tersebut dikatakan tidak reliabel (Nunnally, 1967).

Uji reliabilitas variabel sistem informasi akuntansi (X1)

Berdasarkan tabel 4.1. di bawah, menunjukkan *Cronbach's Alpha* $0.755 \geq 0.60$. Dapat disimpulkan bahwa pernyataan-pernyataan dalam variabel SIA.

Tabel. 1.

Uji reabilitas variabel SIA

Cronbach's Alpha	N of Items
,755	10

Sumber : Output SPSS

Uji reliabilitas variabel motivasi (X2)

Berdasarkan tabel 4.2. di bawah, menunjukkan *Cronbach's Alpha* $0.689 \geq 0.60$. Dapat disimpulkan bahwa pernyataan-pernyataan dalam variabel motivasi adalah reliabel.

Tabel. 2.

Uji reabilitas variabel keadilan organisasi

Cronbach's Alpha	N of Items
,689	6

Sumber : Output SPSS

Uji reliabilitas variabel kinerja individu (Y)

Berdasarkan tabel 4.3. di bawah, menunjukkan *Cronbach's Alpha* $0.775 \geq 0.60$. Dapat disimpulkan bahwa pernyataan-pernyataan dalam variabel kinerja individu adalah reliabel.

Tabel. 3.

Uji reabilitas variabel kinerja individu

Cronbach's Alpha	N of Items
.775	5

Sumber : Output SPSS

Uji Validitas

Uji validitas ini dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} untuk degree of freedom (df) = n-2. Dalam penelitian ini df = 90-2 atau df = 98 dengan α 0,05 didapat r_{tabel} sebesar 0,2072. Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ dapat disimpulkan instrumen tersebut dianggap valid.

Uji validitas variabel SIA (X1)

Berdasarkan hasil pengolahan, r_{hitung} (kolom *Corrected Item Total Correlation*) untuk masing-masing pernyataan nilainya > dari r_{tabel} 0.2072 sehingga dapat disimpulkan bahwa 10 pernyataan untuk variabel SIA adalah valid.

Uji validitas motivasi (X2)

Berdasarkan hasil pengolahan, r_{hitung} untuk masing-masing butir item pernyataan nilainya lebih besar dari r_{tabel} 0,2072, sehingga dapat disimpulkan seluruh pernyataan untuk variabel motivasi adalah valid.

Uji Validitas Variabel kinerja individu (Y)

Berdasarkan hasil pengolahan, pada kolom *Corrected Item Total Correlation* (r_{hitung}) untuk masing-masing pernyataan nilainya > dari r_{tabel} 0.2072 sehingga dapat disimpulkan bahwa 5 pernyataan untuk variabel Kinerja individu adalah valid.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Normalitas dapat diketahui dengan melihat tabel *One-Sample Kolmogorov – Smirnov Test* pada kolom *Asymp Sig (2-tailed)* yaitu jika p value (sig) > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data diambil dari populasi terdistribusi normal. Berikut ini adalah hasil Output SPSS untuk uji normalitas data:

Tabel. 4

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		TOTALX1	TOTALX2	TOTALLY
N		90	90	90
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	39.96	24.32	19.89
	Std. Deviation	4.003	2.556	2.637
Most Extreme Differences	Absolute	.084	.117	.117
	Positive	.084	.100	.096
	Negative	-.077	-.117	-.117
Kolmogorov-Smirnov Z		.801	1.105	1.108
Asymp. Sig. (2-tailed)		.542	.174	.171

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Output SPSS

Dari tabel 4.4 di atas, diperoleh hasil asymp. Sig (2-tailed) untuk variabel Sistem Informasi Akuntansi: = 0.542 > 0.05, Motivasi: = 0.174 > 0.05, dan Kinerja Individu: = 0.171 > 0.05, maka dapat disimpulkan data yang diambil dari populasi berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Pengujian Multikolinearitas akan menggunakan *Variance Inflation Factor* (VIF) dengan kriteria yaitu : Jika angka *tolerance* 0,10 dan VIF > 10 dikatakan terdapat gejala multikolinearitas. Dari tabel 4.5. di bawah ini, dapat diketahui bahwa nilai *variance inflation factor* (VIF) kedua variabel sistem informasi akuntansi, dan motivasi lebih kecil dari 10, dan nilai *tolerance* diatas 10% sehingga dapat disimpulkan bahwa antara variabel sistem informasi akuntansi dan motivasi tidak terjadi persoalan multikolinearitas.

Tabel. 5
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	-4.850	1.099		-4.411	.000		
1 TOTALX1	.335	.051	.509	6.538	.000	.275	3.633
TOTALX2	.467	.080	.452	5.816	.000	.275	3.633

a. Dependent Variable: TOTALLY

Sumber : Output SPSS

Uji autokorelasi

Berdasarkan tabel statistik Durbin Watson, dengan signifikansi 0.05 dan jumlah data (n) = 90, serta k = 2 (k adalah jumlah variabel independen) diperoleh nilai dL sebesar 1,612 dan dU sebesar 1,703. Untuk mengetahui apakah terdapat autokorelasi dalam model regresi dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel. 6
Hasil Uji Autokorelasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.925 ^a	.855	.852	1.015	1.815

a. Predictors: (Constant), TOTALX2, TOTALX1

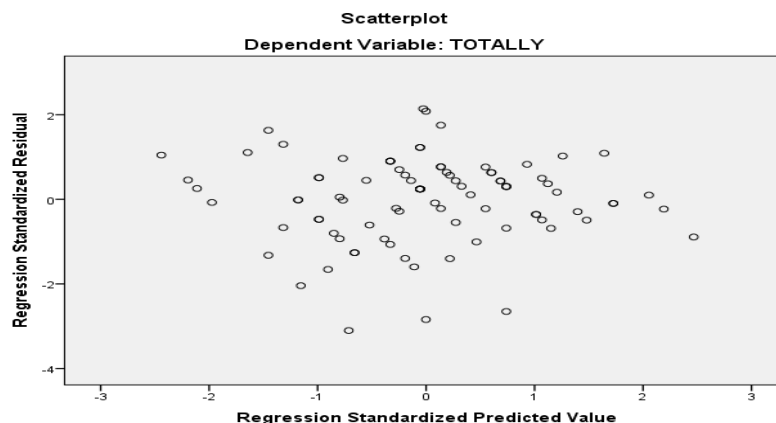
b. Dependent Variable: TOTALLY

Sumber : Output SPSS

Dari tabel 4.6 di atas, didapat nilai DW yang dihasilkan dari model regresi adalah 1,815. Hal ini disimpulkan bahwa nilai DW atau 1,815 terletak diantara dU 1,703 dan 4-dU atau 2,297, sehingga hipotesis nol diterima, yang berarti tidak ada autokorelasi baik positif maupun negative.

Uji Heteroskedastisitas

Dari gambar 4.1. di bawah ini, terlihat bahwa tidak terdapat pola yang jelas yaitu titik-titiknya menyebar, maka dapat diambil kesimpulan bahwa tidak terdapat masalah heteroskedastisitas pada penelitian ini.



Sumber : Output SPSS

Gambar. 1
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan hasil pengolahan yang dilakukan dengan bantuan Statistical Package For The Social Science (SPSS) for Windows diperoleh hasil koefisien regresi sebagai berikut :

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

$$Y = -4.850 + 0,509X_1 + 0,452X_2 + e$$

1. Angka konstan dari *unstandardized coefficient* nilainya sebesar -4,850, angka ini memiliki arti bahwa jika variabel sistem informasi akuntansi (X1) dan motivasi (X2) memiliki koefisien regresi (B) sebesar 0 maka variabel kinerja individu (Y) sebesar -4,850.
2. Angka koefisien regresi (B) pertama, yaitu variabel sistem informasi akuntansi (X1) memiliki nilai sebesar 0,335 angka ini memiliki arti bahwa setiap peningkatan pada variabel sistem informasi akuntansi sebesar 1, dengan asumsi variabel lain tetap akan mengakibatkan nilai variabel kinerja individu mengalami peningkatan sebesar 0,335.
3. Angka koefisien regresi (B) kedua, yaitu motivasi (X2) memiliki nilai sebesar 0,467 angka ini memiliki arti bahwa setiap peningkatan pada variabel motivasi sebesar 1, dengan asumsi variabel lain tetap, akan mengakibatkan nilai variabel kinerja individu mengalami peningkatan sebesar 0,467.

Pengujian Hipotesis

Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel keadilan organisasi dan sistem pengendalian intern terhadap kecurangan secara parsial, maka dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut :

Uji hipotesis secara parsial (Uji t)

Uji parsial t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, dengan kriteria sebagai berikut : (1) Jika $p \text{ value} < 0,05$ maka H_0 ditolak. (2) Jika $p \text{ value} > 0,05$ maka H_0 diterima. Peneliti melakukan pengujian hipotesis secara parsial masing-masing variabel penelitian yaitu sebagai berikut :

1. Sistem Informasi Akuntansi (X1) Terhadap Kinerja Individu (Y)
Hipotesis penelitian yang akan di uji adalah sebagai berikut : (a) H_{a1} : SIA berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Individu. (b) H_{o1} : SIA tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Individu.
Dari hasil pengolahan data yang dilakukan, diperoleh nilai signifikansi variabel SIA sebesar 0,000, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, artinya SIA berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Individu. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian terdahulu yaitu Sheila (2015) dimana pemanfaatan sistem informasi akuntansi, kualitas sistem informasi akuntansi, dan sarana pendukung sistem informasi akuntansi berpengaruh signifikan terhadap kinerja individu. Sedangkan keamanan sistem informasi akuntansi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja individu. Sementara dibandingkan dengan penelitian Dian (2015), memiliki hasil yang berbeda yaitu Kualitas sistem informasi akuntansi tidak terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan di BPD DIY Syariah.
2. Motivasi (X2) terhadap Kinerja Individu (Y)
Hipotesis yang akan di uji adalah sebagai berikut: (a) H_{a2} : Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Individu. (b) H_{o2} : Motivasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Individu.
Dari hasil pengolahan data yang dilakukan, diperoleh nilai signifikansi variabel motivasi sebesar 0,000, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, artinya bahwa kualitas Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Individu. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian dari Deewar Mahesa (2010) yang hasilnya adalah variabel kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dan variabel lama bekerja memoderasi kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, sedangkan variabel lama bekerja tidak berhasil memoderasi motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji f)

Uji F digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh secara bersama-sama variabel bebas yaitu Sistem Informasi Akuntansi dan Motivasi terhadap variabel terikat Kinerja Individu. Uji F dilakukan dengan cara membandingkan F hitung $>$ F tabel dimana F hitung diperoleh dari hasil *Output SPSS* dalam ANOVA, sedangkan F tabel diperoleh dari tabel df penyebut = $nk-1 = 90-2-1 = 87$, df pembilang $k=2$, yaitu F tabel= 1,429. Hasil *Output SPSS* untuk F hitung disajikan sebagai berikut:

Tabel.7
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	529.218	2	264.609	256.728	.000 ^b
	Residual	89.671	87	1.031		
	Total	618.889	89			

a. Dependent Variable: TOTALLY

b. Predictors: (Constant), TOTALX2, TOTALX1

Sumber : *Output SPSS*

Berdasarkan tabel 4.7 di atas, dapat disimpulkan bahwa hasil F hitung sebesar 256,728 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000, kemudian dibandingkan dengan F tabel sebesar 1,429 maka, artinya F hitung > F tabel ($256,728 > 1,429$) dan tingkat signifikansi dibawah 0,05, dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga terbukti bahwa Sistem Informasi Akuntansi dan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Individu. Sama seperti hasil dari penelitian terdahulu Deni Novalia, Dina Hidayat, dan Hariswanto (2014) yang hasilnya Sistem informasi akuntansi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja individu.

Koefisien Determinasi (R²)

Pada model linier berganda ini, akan dilihat besarnya kontribusi untuk variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya dengan melihat besarnya koefisien determinasi totalnya (R²). Jika (R²) yang diperoleh mendekati 1 (satu) maka dapat dikatakan semakin kuat model tersebut menerangkan hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat. Sebaliknya jika (R²) makin mendekati 0 (nol) maka semakin lemah pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel. 8
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.925 ^a	.855	.852	1.015	1.815

a. Predictors: (Constant), TOTALX2, TOTALX1

b. Dependent Variable: TOTALLY

Berdasarkan tabel 4.8 di atas, dapat diketahui nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,852 atau 85,2% hal ini mengindikasikan bahwa 85,2% variabel terikat yakni kinerja individu dapat dijelaskan oleh kedua variabel bebas yaitu sistem informasi akuntansi dan motivasi, sedangkan sisanya 14,8% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini.

Penutup Kesimpulan

Adapun kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel sistem informasi akuntansi mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja individu di PT.DHL Supply Chain Indonesia.
2. Variabel motivasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja individu di PT.DHL Supply Chain Indonesia.
3. Variabel sistem informasi akuntansi dan motivasi secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel kinerja individu di PT.DHL Supply Chain Indonesia.

Saran

Beberapa saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Bagi PT.DHL Supply Chain Indonesia, diharapkan agar (a) lebih di tingkatkan lagi kualitas dari sistem informasi akuntansi di perusahaan agar memudahkan pekerjaan para individu. (b) lebih meningkatkan fasilitas di perusahaan yang diberikan untuk semua karyawan yang dapat menunjang kinerja individu.
2. Bagi penelitian selanjutnya, disarankan agar (a) memperluas populasi serta sampel, tidak hanya di satu perusahaan melainkan dari beberapa perusahaan juga, (b) Serta menambahkan variabel yang terkait dengan penelitian tersebut yang belum diteliti, seperti contohnya kemanan sistem informasi akuntansi, kepuasan, dan disiplin kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Astuti, Maulidah Tri. 2008. Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Individu (Penelitian Pada SKPD di Lingkungan Pemerintah Kota Malang). Universitas Brawijaya : Malang.
- Damayanthi, Iga Eka dan Ni Luh Made Sierrawati. 2012. Pengaruh Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi dan Pengguna Teknologi Informasi terhadap Kinerja Individual pada Koperasi Simpan Pinjam di Kecamatan Denpasar Barat. Jurnal Riset Akuntansi : Bali.
- Dasaratha V.Rama dan Federick L.Jones. 2009. *Sistem Informasi Akuntansi Buku 1*. Salemba Empat, Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2005. Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS 21, Edisi 3. Universitas Diponegoro : Semarang.
- Jumaili, Salman. 2005. Kepercayaan Terhadap Teknologi Sistem Informasi Baru Dalam Evaluasi Kinerja Individual. Universitas Muhammadiyah : Surakarta
- Krismiaji. (2010). *Sistem Informasi Akuntansi Edisi 3*. Unit Penerbit dan Percetakan STIM YKPN, Yogyakarta.
- Kurniawati, Wewen. 2010. Beberapa Faktor yang Mempengaruhi Minat Pemanfaatan dan Penggunaan Sistem Teknologi Informasi (Studi Empiris pada Pemerintah Daerah Kabupaten Sragen). Universitas Sebelas Maret : Surakarta.
- Ma'rifah, Dewi. 2004. Pengaruh motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pekerja sosial pada unit pelaksana teknis dinas sosial propinsi jawa timur. Universitas Airlangga : Surabaya.
- Novitasari, Ni Nyoman. 2003. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan PT. H.M. Sampoerna Tbk Surabaya. Universitas Airlangga : Surabaya.
- Priyanto, Duwi. 2012. Mandiri Belajar Analisis Data Dengan SPSS. Mediakom : Yogyakarta.
- Rivai, Veithzal. Basri, Ahmad Fawzi Mohd. Sagala, Ella Jauvani. Murni, Silviana. 2008. *Performance Appraisal :Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*, Edisi Kedua. Rajawali Pers : Jakarta.
- Robbins S. dan Judge T. 2015. Perilaku Organisasi. Edisi 16. Salemba Empat. Jakarta.
- Romney, Marshall B. Dan Paul John Steinbart. 2009. *Accounting Information System*, Buku ke 1 Edisi 9. Salemba Empat : Jakarta
- Siagian, Sondang P. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi ke 1 Cetakan Ketiga. PT Bima Aksara : Jakarta.
- Simanjuntak J. Payaman. 2011. Manajemen dan Evaluasi Kinerja. Edisi 3. FEUI. Jakarta.
- Sugiyono. 2009. Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D). Alfabeta : Bandung.