PENGARUH PENGGUNAAN SISTEM INFORMASI, MOTIVASI KERJA, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN AIR MINUM TIRTA BATANG HARI

RINGKASAN SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana (S1)

NITA WULANDARI

1116 28744

PROGRAM STUDI AKUNTANSI

SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI

YAYASAN KELUARGA PAHLAWAN NEGARA

YOGYAKARTA

FEBRUARI 2020

SKRIPSI

PENGARUH PENGGUNAAN SISTEM INFORMASI, MOTIVASI KERJA, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN AIR MINUM TIRTA BATANG HARI

Dipersiapkan dan disusun oleh:

NITA WULANDARI

No Induk Mahasiswa: 111628744

telah dipresentasikan di depan Tim Penguji pada tanggal 27 Agustus 2020 dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E.) di Bidang Akuntansi.

Susunan Tim Penguji:

Pembimbing	Penguji
Wing Wahyu Winarno, Dr., MAFIS., Ak.,CA.	Atika Jauharia Hatta, Dr., M.Si., Ak.

Yogyakarta, 27 Agustus 2020
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN Yogyakarta
Ketua

Haryono Subiyakto, Dr., M.Si.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah penggunaan sistem informasi, motivasi kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Air Minum Tirta Batang Hari. Jenis dari penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan data primer yang diperoleh dari kuesioner yang dibagikan kepada karyawan pada Perusahaan Air Minum Tirta Batang Hari. Responden dengan sampel sebanyak 84 orang dengan menggunakan metode *convenience sampling*.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Penggunaan Sistem Informasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Motivasi Kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan Kepuasa Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Penggunaan Sistem Informasi, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan.

repository.stieykpn.ac.id

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

ABSTRACT

This research was conducted with the aim of knowing whether the use of information systems, work motivation, and job satisfaction has an effect on employee performance at the Tirta Batang Hari Drinking Water Company. The type of this research is quantitative research with primary data obtained from questionnaires distributed to employees at the Tirta Batang Hari Drinking Water Company. Respondents with a sample of 84 people using convenience samping method.

The results of this study indicate that the use of information systems has no positive and significant effect on employee performance, work motivation has no positive and significant effect on employee performance, and job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance.

Keywords: Use of Information Systems, Work Motivation , Job Satisfaction, and Employee Performance.

repository.stieykpn.ac.id

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kemajuan dalam berbisnis mendapat kenaikan dan kompetisi cukup tinggi pada sektor jasa maupun manufaktur yang disebabkan dari perkembangan teknologi. Sebaliknya kebutuhan tenaga kerja manusia mengalami pergeseran yang diakibatkan oleh penggunaan teknologi sehingga dampak persaingan semakin ketat pada sektor jasa maupun manufaktur (Sonia, 2018).

Kinerja karyawan adalah target tertinggi seorang pegawai dalam melakukan tugas dan bertanggungjawab atas hasil kerja, target atau sasaran secara kualitas maupun kuantitas. Dalam menerapkan sistem informasi jika menggunakan tugas, kebutuhan serta kemampuan individu suatu organisasi harus mencapai kinerja yang disesuaikan. Oleh karena itu setidaknya organisasi mampu mempertimbangkan penerapan sistem informasi.

Perusahaan Daerah Air Minum "Tirta Batang Hari" mulai dibangun di Kabupaten Batang Hari pada tahun 1980 dan mulai beroperasi mensuplai Air Bersih kepada masyarakat sejak tahun 1984 melalui SK Direktorat Jenderal Cipta Karya Departemen PU Nomor 160/KPT/CK/23/1984 tanggal 23 Agustus 1984, yang mana saat itu berstatus Badan Pengelola Air Minum (BPAM) dibawah naungan Kanwil PU Provinsi Jambi melalui PPSAB Provinsi Jambi.

Penelitian ini mengacu pada peneliti sebelumnya yang berkaitan tentang penggunaa sistem informasi, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan yang disusun oleh Mudjiati (2008), Mariam (2009), dan Rizaldi (2015). Meskipun penelitian ini mengacu pada penelitian sebelumnya, namun masih terdapat perbedaan objek atau sampel yang akan

repository.stieykpn.ac.id

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

diteliti, waktu dan tempat penelitian serta jumlah responden yang akan dipilih pada penelitian. Oleh sebab itu, terkait dengan uraian riwayat penelitian ini dapat ditentukan judul penelitian **"Pengaruh Pengunaan Sistem Informasi, Motivasi kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Air Minum Tirta Batang Hari"**.

1.2 Rumusan Masalah

Menurut latar belakang yang telah dijelaskan, maka penulis dapat mengidentifikasikan masalah sebagai berikut:

1. Apakah penggunaan sistem informasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Air Minum Tirta Batang Hari?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Air Minum Tirta Batang Hari?
3. Apakah kepuasaan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Air Minum Tirta Batang Hari?

1.3 Tujuan Penelitian

Didasari rumusan masalah, penelitian bertujuan sebagai berikut:

1. Mengetahui pengaruh sistem informasi terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Air Minum Tirta Batang Hari.
2. Mengetahui pengaruh motivasi kerja karyawan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Air Minum Tirta Batang Hari.
3. Mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Air Minum Tirta Batang Hari.

1.4 Manfaat Penelitian

repository.stieykpn.ac.id

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Penelitian ini, penulis mengharapkan pemanfaatan peneliti sebagai berikut:

1. Manfaat Perusahaan Air Minum Tirta Batang Hari yaitu memberi masukan-masukan kepada Perusahaan Air Minum Tirta Batang Hari yang berkaitan dengan sistem informasi, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Oleh sebab itu, peneliti menjadikan pertimbangan dalam strategi sumber daya manusia dalam meningkatkan dan mengembangkan kinerja karyawan.
2. Manfaat penulis yaitu memberikan ilmu dan pengalaman mengenai pengaruh pengunaan sistem informasi terhadap kinerja karyawan khususnya pada Perusahaan Air Minum Tirta Batang Hari dengan meninjau langsung ke pihak yang bersangkutan.
3. Manfaat pihak lain, mengharapkan peneliti menyampaikan masukan atau referensi bagi peneliti selanjutnya dalam melakukan penelitiannya.

repository.stieykpn.ac.id

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

BAB II

TINJAUAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

2.1 Tinjauan Teori

2.1.1 Definisi Sistem Informasi

Sistem informasi adalah organisasi yang dapat memenuhi kebutuhan pengolahan data transaksi harian, mendukung operasi, memiliki sifat manajemen, dan dapat memberikan laporan yang diperlukan kepada organisasi eksternal untuk kegiatan strategis organisasi (Hartono, Utomo, dan Mulyanto, 2010).

2.1.2 Sistem Informasi Akuntansi

2.1.2.1 Definisi Sistem

Ada sebagian definisi sistem yang telah dikemukakan oleh pakar-pakar diantaranya:

a. Menurut Krismiaji (2002), sistem adalah sekumpulan komponen yang mengkoordinasi dalam pencapaian tujuan.
b. Menurut Hartono (2001), sistem merupakan program hubunganan yang terkumpul dalam melakukan aktivitas maupun mencapai tujuan tertentu.
c. Menurut Winarno (2006), sistem merupakan kumpulan komponen dikerjakan bersama dalam pencapaian tujuan tertentu.

Dari tiga definisi tersebut, konsep sistem merupakan sekumpulan terikat kuat untuk bersama-sama mencapai tujuan.

2.1.2.2 Definisi Informasi

repository.stieykpn.ac.id

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Pemahaman antara data dan infromasi berbeda. Data mengacu pada fakta bahwa kami mengumpulkan, menyimpan, dan memproses sistem informasi. Data adalah representasi suatu objek sedangkan informasi sebagai data pengolahan, maka digunakan dalam pengambilan keputusan (Wahyu, 2006).

2.1.2.3 Definisi Sistem Informasi Akuntansi

Sistem informasi akuntansi merupakan seperangkat alat difungsikan dalam pencatatan data transaksi, pengolahan data, dan pemberian informasi akuntansi pada pihak internal (manajemen perusahaan) dan pihak eksternal (pembeli, pemasok, pemerintah, kreditur).

2.1.3 Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan gambaran realisasi kegiatan, rencana dan kebijakan untuk mencapai tujuan, sasaran, misi dan visi organisasi (Bastian, 2006). Dari penelitian tersebut, kinerja merupakan pencapaian suatu organisasi dalam kurun waktu tertentu. Pengukuran ini dapat dilakukan dengan memasukkan program dan dalam output (keuntungan) program.

2.1.4 Motivasi Kerja

Elliot dan Covington (2001) menjelaskan motivasi secara sederhana sebagai arah seseorang dalam perperilaku atau menyebabkan seseorang ingin mengulangi perilaku dan sebaliknaya (Julaiha, 2019). Kinerja akan meningkat apabila terdapat motivasi yang tinggi dari anggota organisasi. Memotivasi sumber daya manusia dalam organisasi akan meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

2.1.5 Kepuasan Kerja

Didasarkan kepuasan kerja merupakan sesuatu personal yang menurutnya sistem penilaian berlaku pada dirinya yang mempunyai tingkat kepuasan berbeda satu sama lain.

repository.stieykpn.ac.id

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Definisi kepuasan kerja dimana emosional bersifat positif ataupun menyenangkan dapat menghasilkan evaluasi kerja ataupun pengalaman bekerja (Mariam, 2009).

2.3 Pengembangan Hipotesis

2.3.1 Hubungan Penggunaan Sistem Informasi Terhadap Kinerja Karyawan

Sistem informasi dapat diaplikasikan pada kinerja karyawan yang memiliki dampak baik atau buruk. Dikarena mampu terpenuhinya kebutuhan seseorang untuk melakukan maupun menyelesaikan tugas, kinerja lebih baik dapat dicapai. Penelitian Iqbaria (1997) dalam Agustiani (2010), menyatakan bahwa penggunaan sistem informasi memberikan hubungan yang sangat signifikan terhadap kinerja individual. Berdasarkan penguraian, penelitian ini mengusulkan:

H_1 : Penggunaan Sistem informasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Air Minum Tirta Batang Hari.

2.3.2 Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Uno (2012), motivasi kerja merupakan suatu faktor yang ikut serta tentukan kinerja, ukuran seseorang yang berpengaruh terhadap motivasi kinerja seseorangitu tergantung seberapa besar motivasi yang diberikan. Salah satunya yakni sumber daya manusia, dikarenakan pemfaktoran penting untuk melakukan keberhasilan perusahaan. Julaiha (2019) temukan hubungan positif diantara motivasi kerja dan kinerja karyawan. Didasarkan penguraian, peneliti mengusulkan:

H_2 : Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Air Minum Tirta Batang Hari.

2.3.3 Hubungan kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan

repository.stieykpn.ac.id

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Dalam memperoleh atau mempertahankan kepuasan kerja meningkatkan kinerja karyawan harus dipertimbangkan. Kinerja karyawan biasanya diartikan sebagai kinerja karyawan. Diartikan kepuasan suatu karyawan dalam bekerja mempromosikan kinerja pekerjaa yang lebih baik maka harus menyongkong aspek pekerjaan seperti penggajian yang diterima, peluang untuk berkembangan diri, kaitan karyawan lain, serta pemantauan kualitas. Jika kepuasan kerja meingkat, kinerja akan meningkat (Siagian, 1997). Didasarkan penguraian, peneliti mengusulkan:

H_3 : Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Air Minum Tirta Batang Hari.

repository.stieykpn.ac.id

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Ruang Lingkup Penelitian

3.1.1 Jenis Data

Peneliti menggunakan data subjek yang penggunaan kuesioner untuk mengetahui tanggapan responden terkait pertanyaan telah banyak diketahui. Kuesioner yang disebutkan di sini merupakan teknik pengumpulan data diajukan pertanyaan untuk karyawan Perusahaan Air Minum Tirta Batang Hari.

3.1.2 Populasi dan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan *Non Probability Sampling*. Teknik pengambilan sampel *Non Probability Sampling* peneliti menggunakan metode sampling aksidental. Menurut Santoso dan Tjiptono (2001), *accidental sampling* (*convenience sampling*) adalah prosedur sampling yang memilih sampel dari orang atau unit yang paling mudah dijumpai atau diakses.

3.1.3 Definisi Operasional Variabel

Pendefinisian operasional mengarahkan arti suatu varibel adalah untuk mengetahui aktivitas atau tindakan yang diperlukan untuk mengukur variabel tersebut (Widyasari, 2012).

3.2 Pengukuran Variabel

repository.stieykpn.ac.id

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Dalam penelitian ini pengukuran variabel menggunakan "*Skala Likert*" untuk mengukur sika dan pendapat individu maupun kelompok terhadap fenomena sosial. Gunakan skala likert untuk mengubah varibel yang nanti diukur menjadi variabel.

repository.stieykpn.ac.id

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

BAB IV

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil dari kuesioner yang telah dibagikan kepada responden telah diuji mengunakan alat analisis yang sudah dijelaskan. Berikut akan dijelaskan terlebih dahulu gambaran umum penelitian.

A. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase (%)
Laki-laki	66	78,6%
Perempuan	18	21,4%
Jumlah	84	100%

Sumber: data yang diolah (2020)

B. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Presentase (%)
<20 tahun	1	1,2%
20 s/d 29 tahun	42	50%
30 s/d 39 tahun	16	19%
40 s/d 49 tahun	10	11,9%
>49 tahun	15	17,9%
Jumlah	84	100%

Sumber: data yang diolah (2020)

C. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

repository.stieykpn.ac.id

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
SLTP	7	8,3%
SLTA	58	69%
DIII	0	0
S1	19	22,6%
S2	0	0
Jumlah	84	100%

Sumber: data yang diolah (2020)

D. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Frekuensi	Persentase (%)
1 – 5 tahun	44	52,4%
6 – 10 tahun	20	23,8%
11 – 15 tahun	7	8,3%
16 – 20 tahun	8	9,5%
>20 tahun	5	6%
Jumlah	84	100%

Sumber: data yang diolah (2020)

I. Analisis Data

A. Uji Validitas

Perhitungan SPSS Versi 15.0 digunakan dalam penelitian ini, sampel menggunakan sejumlah 84, dengan N =84 dengan tingkat signifikansi pada 0,005 sebesar 0,1807. Hasil uji validitas masing-masing variabel akan dijelaskan dibawah ini:

repository.stieykpn.ac.id

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Hasil Uji Validitas Variabel Pengunaan Sistem Informasi

Petanyaan	R hitung	R tabel	Keterangan
SS1	0,771	0,1807	Valid
SS2	0,802	0,1807	Valid
SS3	0,713	0,1807	Valid
SS4	0,573	0,1807	Valid
SS5	0,479	0,1807	Valid

Sumber: data primer yang diolah,2020

Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

Pertanyaan	R hitung	R tabel	Keterangan
MK1	0.239	0,1807	Valid
MK2	0,700	0,1807	Valid
MK3	0,616	0,1807	Valid
MK4	0,287	0,1807	Valid
MK5	0,801	0,1807	Valid

Sumber: data primer yang diolah, 2020

Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja

Pertanyaan	R hitung	R tabel	Keterangan
KK1	0,515	0,1807	Valid
KK2	0,646	0,1807	Valid
KK3	0,299	0,1807	Valid
KK4	0,422	0,1807	Valid
KK5	0,353	0,1807	Valid

repository.stieykpn.ac.id

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Sumber: data primer yang diolah, 2020

Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Pada Perusahaan Air Minum Tirta Batang Hari

Pertanyaan	R hitung	R tabel	Keterangan
K1	0,683	0,1807	Valid
K2	0,527	0,1807	Valid
K3	0,656	0,1807	Valid
K4	0,631	0,1807	Valid
K5	0,773	0,1807	Valid

Sumber: data primer yang diolah, 2020

B. Uji Reliabilitas

Uji ini berguna untuk mengukur kuesioner yang bertindak sebagai indikator variabel. Apabila *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,6, variabel tersebut dikatakan reliabel. Berikut di bawah ini hasil uji reliabilitas.

Hasil Uji Reliabilitas

Pertanyaan	Cronbach's Alpha	Kesimpulan
Penggunaan Sistem Informasi	0,694	Reliabel
Motivasi Kerja	0,402	Tidak reliabel
Kepuasan Kerja	-0,027	Tidak reliabel
Kinerja Karyawan	0,668	Reliabel

Sumber: data primer yang diolah, 2020

II. Uji Asumsi Klasik

A. Uji Multikolinearitas

repository.stieykpn.ac.id

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	TOL	VIF	Keterangan
Penggunaan sistem informasi	0,942	1,062	Tidak terjadi multikolinearitas
Motivasi kerja	0.868	1,151	Tidak terjadi multikolinearitas
Kepuasan kerja	0861	1,161	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber: data primer yang diolah, 2020

Hasil uji multikolinearitas dari ketiga variabel independen menunjukkan nilai TOL ≥ 10 dan nilai VIF ≤ 10, artinya ketiga variabel independen tidak menunjukkan gejala multikolinearitas.

B. Uji Heteroskedastisitas

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,433	1,420		1,713	,091
	S	,014	,045	,034	,300	,765
	MK	-,075	,059	-,150	-1,266	,209
	KK	,010	,071	,016	,137	,891

a. Dependent Variable: Res2

Dapat dilihat pada Tabel 4.11, hasilnya menunjukkan bahwa nilai signifikansi dari ketiga variabel lebih besar dari 0,05.

C. Uji Normalitas

repository.stieykpn.ac.id

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		84
Normal Parameters(a,b)	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,72906043
Most Extreme Differences	Absolute	,135
	Positive	,135
	Negative	-,084
Kolmogorov-Smirnov Z		1,236
Asymp. Sig. (2-tailed)		,094

Sumber: data primer yang diolah, 2020

Dapat dilihat pada Tabel 4.12, hasil yang didapatkan bahwa nilai signifikansi 0,094 > 0,005, dapat dikatakan data berdistribusi normal.

D. Analisis Regresi Berganda

Hasil Uji Analisis Regresi Berganda

Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta	B	Std. Error
1	(Constant)	3,533	2,857		1,237	,220
	S	,072	,090	,082	,795	,429
	MK	,183	,119	,166	1,546	,126
	KK	,450	,143	,339	3,151	,002

Sumber: data primer yang diolah, 2020

Dapat dilihat dari Tabel 4.13, model persamaan regresi berganda dapat dibuat sebagai berikut:

$$\mathbf{Y = 3.533 + 0{,}072_{X1} + 0{,}183_{X2} + 0.450_{X3}}$$

III. Pengujian Ordinary Least Square

A. Uji Model (F)

repository.stieykpn.ac.id

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Hasil Uji F

ANOVA(b)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	63,526	3	21,175	6,827	,000(a)
	Residual	248,141	80	3,102		
	Total	311,667	83			

Sumber: data primer yang diolah, 2020

Dapat dilihat dari Tabel 4.14 menunjukkan bahwa hasil F hitung 6,827 lebih besar dari pada nilai 3,84 pada tabel F, dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan ketentuan pengambilan keputusan untuk uji F, maka dapat disimpulkan bahwa variabel penggunaan sistem informasi (X1), motivasi kerja (X2), dan Kepuasan kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan air minum tirta batang hari.

B. Determinan Determinasi ($R^{2)}$

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary(b)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,451(a)	,204	,174	1,761	,849

Sumber: data primer yang diolah, 2020

Dapat dilihat dari Tabel 4.15 menunjukkan bahwa nilai Adjusted R^2 sebesar 0,174. Pengaruh yang diberikan oleh variabel penggunan sistem informasi, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Air Minum Tirta Batang Hari adalah 17,4% dan 82,6% dipengaruhi oleh variabel lain.

C. Uji T

repository.stieykpn.ac.id

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Hasil Uji T

Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta	B	Std. Error
1	(Constant)	3,533	2,857		1,237	,220
	S	,072	,090	,082	,795	,429
	MK	,183	,119	,166	1,546	,126
	KK	,450	,143	,339	3,151	,002

Sumebr: data primer yang diolah, 2020

Hasil uji t pada Tabel 4.16, ditunjukkan variabel penggunaan sistem informasi memiliki nilai t hitung adalah 0,795 dan t tabel adalah 1,989, atau t hitung lebih kecil t tabel. Sehingga penyimpulan ini Ho diterima dan Ha ditolak. Kemudian dari hasil pengujian untuk variabel motivasi kerja mempunyai nilai t hitung adalah 1,546 dan t tabel adalah 1.989, atau t hitung lebih kecil t tabel. Penyimpulannya Ho diterima dan Ha ditolak. Selanjutnya hasil dari variabel kepuasan kerja yang mempunyai nilai t hitung adalah 3,151 dan t tabel adalah 1,989, atau t hitung lebih besar t tabel. Penyimpulannya Ho ditolak dan Ha diteria.

IV. Pembahasan

1. Pengaruh Penggunaan Sistem Informasi terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Air Minum Tirta Batang Hari.

Hasil uji hipotesis menunjukkan nilai koefisien variabel penggunaan sistem informasi adalah 0,072 dan signifikansi 0,429. Nilai signifikansi 0,429 > 0,05. Jadi kesimpulannya, penggunaan sistem informasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Air Minum Tirta Batang Hari. Koefisien nilai variabel penggunaan sistem informasi mempunyai nilai positif adalah 0,072. Artinya setiap kenaikan satu pada variabel penggunaan sistem informasi akan menyebabkan kenaikan pada variabel kinerja karyawan pada Perusahaan Air Minum Tirta Batang Hari adalah 0.072. Dengan demikian penggunaan

repository.stieykpn.ac.id

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

sistem informasi tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Air Minum Tirta Batang Hari. Dari hasil pengujian maka penelitian ini menolak H1.

2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Air Minum Tirta Batang Hari.

Hasil uji hipotesis menunjukkan nilai koefisien variabel motivasi kerja adalah 0,183 dan signifikansi 0,126. Nilai signifikansi 0,126 > 0,05. Penyimpulannya, motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan air minum tirta batang hari. Koefisien nilai variabel motivasi kerja mempunyai nilai positif 0,183. Maka kenaikan satu pada variabel motivasi kerja akan menyebabkan kenaikan pada variabel kinerja karyawan pada perusahaan air minum tirta batang hari sebesar 0.183. Kesimpulannya, motivasi kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Air Minum Tirta Batang Hari dan mempunyai prestasi kerja rendah kemungkinan motivasi juga rendah. Dari hasil pengujian maka penelitian ini menolak H2.

3. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Air Minum Tirta Batang Hari.

Hasil uji hipotesis menunjukkan nilai koefisien variabel kepuasan kerja adalah 0,450 dengan signifikansi 0,002. Nilai signifikansi 0,002 < 0,05. Jadi dapat disimpulkan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Air Minum Tirta Batang Hari. Koefisien nilai variabel kepuasan kerja mempunyai nilai positif adalah 0,450. Artinya setiap kenaikan satu pada variabel kepuasan kerja akan menyebabkan kenaikan pada variabel kinerja karyawan pada perusahaan air minum tirta batang hari adalah 0.450. Menyimpulkan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada perusahaan air minum tirta batang hari. Dari hasil pengujian maka penelitian ini menerima H3.

repository.stieykpn.ac.id

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

DAFTAR PUSTAKA

Agustiani, N. H. (2010). *Pengaruh Pemanfaatan Sistem Informasi Akademik Terpadu (Sikadu) Terhadap Kinerja Individu Dengan Kemudahan Penggunaan Sebagai Variabel Moderating.* Semarang: Universitas Diponegoro Semarang.

As'ad. (2004). *Psikologi Industri edisi keempat.* Yogyakarta: Liberty.

Astuti, M. T. (2008). *Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Individu (Penelitian pada SKPD di Lingkungan Pemerintah Kota Malang).* Malang: Fakultas Ekonomi. Universitas Brawijaya Malang.

Bastian, I. (2006). *Akuntansi Sektor Publik Suatu Pengantar.* Jakarta: Erlangga.

Darmayanti, Putu, N. A., & Putu, N. Y. (2017). Penganruh Motivasi dan Pelemimpahan Wewenang Sebagai Variabel Moderating dalam Hubungan Antara Partisipasi Anggaran dan Kinerja Manajerial. *Jurnal Akuntansi Indonesia*, 6(2):99-112.

Edison, G., Manuere, F., Joseph, M., & Gutu, K. (2012). Evaluation of factors Influencing Adoption of Accounting Information System by Small to Medium Enterprices in Chinhoyi. *Journal of Contemporary Research in Bussiness*, 4 (6), pp 1126-1141.

Hanifah, S. (2012). *Evaluasi Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Sistem Informasi Akuntansi UGM (SIMAKUN GAMA).* Yogyakarta: STIE YKPN.

Hasibuan . (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Bumi Aksara.

Indrawati, A. D. (2013). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dan Kepuasan Pelanggan Pada Rumah Sakit Swasta Di Kota Denpasar.* Bali: Universitas Udayana.

Jogiyanto. (2008). *Sistem Teknologi Informasi. Pendekatan Terintegrasi: Konsep Dasar Teknologi, Aplikasi, Pengembangan dan Pengelolaan. Edisi III.* Yogyakarta: Andi.

Julaiha. (2019). *Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja: Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan.* Yogyakarta: STIE YKPN .

Kusumawati, S. D. (2014). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Regional Kepegawaian Yogyakarta.* Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.

Mahsun, M. (2006). *Pengukuran Kinerja Sektor Publik. Edisi Pertama.* Yogyakarta: BPFE.

Mangkunegara, A. P. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.* Bnadung: PT Remaja Rosdakarya.

Mariam, R. (2009). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap kinerja Karyawan Melalui Lepuasan Kerja Karyawan sebagai Variabel Intervening.* Semarang: Universitas Diponegoro Semarang.

repository.stieykpn.ac.id

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Nelson. (1997).

Octaviana, N. (2011). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan (Pada PT. Mirota Kampus Di Yogyakarta).* Yogyakarta: Universitas Pembangunan Nasional "Veteran".

Prawirosentono, S. (1999). *Manajemen Sumberdaya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan.* Yogyakarta: BPFE.

Putu, N. A., & Gusti, I. N. (t.thn.). *Pengaruh Kecanggihan Teknologi Informasi Partisipasi Manajemen, dan Kemampuan Teknik Pemakai Sistem Informasi Akuntansi pada Kinerja Individu.* Bali: Universitas Udayana.

Ritawati, A. (2013). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja PT. Jamsostek (Persero) Cabang Surabaya .* Surabaya: Pascasarjana-Untag.

Rivai, V. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Terori ke Praktik.* Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Robbins, S., & Judge, A. (2008). *Organizational Behavior. Edisi: keduabelas.* Jakarta: Salemba Empat.

Rusjiana, J. (2016). *Pengaruh Sistem Informasi SDM Terhadap Kinerja Karyawan di PT RABBANI Bandung.* Bnadung : STIE Pasundan .

Siagian, S. P. (1997). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Bumi Aksara.

Siagian, S. P. (2002). *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja.* Jakarta: PT Rineka Cipta.

Simamora, H. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: STIE YKPN.

Sonia, S. (2018). *Pengaruh Kecanggihan Teknologi Informasi, Partisipasi Manajemen, dan Kemampuan Teknik Pemakai Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Individu pada Karyawan Koperasi Republik Indonesia (KPRI) di Kabupaten Wonosobo.* Universitas Jember.

Sugiyono. (2004). *Metode Penelitian Bisnis.* Bandung : Alfabeta.

Wahyu, W. W. (2006). Yogyakarta: UPP STIM YKPN.

Widyasari, N. (2012). *Analisis Efektifitas Sistem Informasi Akuntansi Penggajian Karyawan Pada RSUD Kota Semarang.* Semarang: Universitas Diponegoro.

Winarno, W. W. (2006). *Sistem Informasi Akuntansi edisi 2.* Yogyakarta: UPP STIM YKPN.

Wuryaningrum, A. (2007). *Pengaruh Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Individu Dengan Kepercayaan Dan Kompleksitas Sistem Sebagai Moderating Variable.* Malang: Universitas Brawijaya.

repository.stieykpn.ac.id