

**PENGARUH SISTEM INFORMASI AKUNTANSI DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. ANTAM Tbk**

Skripsi

Telah diseminarkan dan disetujui
Untuk ujian skripsi



Diajukan Oleh:

AMALIAH KHAERUNNISAH

2015221689

**KONSENTRASI AKUNTANSI KORPORASI
PROGRAM STUDI AKUNTANSI
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI
NOBEL INDONESIA
MAKASSAR
2019**

PENGESAHAN KOMISI PENGUJI

**PENGARUH SISTEM INFORMASI AKUNTANSI DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT ANTAM Tbk**

diajukan oleh :

Nama : AMALIAH KHAERUNNISAH

NIM : 2015221689

Telah dipertahankan dihadapan tim penguji Tugas Akhir/Skripsi
STIE Nobel Indonesia pada tanggal 11 April 2019
dan dinyatakan diterima untuk memenuhi syarat guna memperoleh gelar Akademik
Sarjana Akuntansi

Makassar, 11 April 2019

Tim Penguji

Ketua : Indrawan Azis, SE., M.Ak


Sekretaris : Andi Marlinah, SE., M.M

Anggota : Andi Ririn Oktaviani, SE., M.M

School Of Business

Mengesahkan,

Wakil Ketua I
Bidang Akademik



(Ahmad Firman, SE., M.Si)

Ketua Jurusan


(Indrawan Azis, SE., M.Ak)

Mengetahui
Ketua STIE Nobel Indonesia Makassar




(Muhammad Razak, SE., MM)

SURAT PERNYATAAN

Nama : Amaliah Khaerunnisah
NIM : 2015221689
Program Studi : Akuntansi
Konsentrasi : Akuntansi Korporasi

Judul Skripsi :

Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Antam, Tbk. Cabang Makassar

Menyatakan dengan sesungguhnya dan sebenar-benarnya bahwa Skripsi yang saya buat adalah benar-benar hasil karya sendiri, kecuali apabila dalam pengutipan substansi disebutkan sumbernya, dan belum pernah diajukan pada institusi manapun, serta bukan karya jiplakan milik orang lain. Saya bertanggung jawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, tanpa adanya paksaan dan tekanan dari pihak manapun serta bersedia mendapat sanksi akademik jika ternyata dikemudian hari pernyataan yang saya buat ini tidak benar.

Makassar, 26 Januari 2019

Yang menyatakan,



(Amaliah Khaerunnisah)

ABSTRAK

Amaliah Khaerunnisah. “Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. ANTAM (Persero) Tbk”. Dibimbing oleh Indrawan Azis.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis apakah sistem informasi akuntansi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. ANTAM (Persero) Tbk.

Penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder yang diperoleh dari responden sebagai sampel yang mewakili seluruh populasi dengan menggunakan metode pengambilan sampel secara sengaja (*purposive sampling*). Pengumpulan data ini menggunakan daftar kuesioner yang disebarikan kepada seluruh responden dan selanjutnya dilakukan tabulasi data untuk membuat deskripsi terhadap jawaban responden. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Regresi Linier Berganda dan Analisis Koefisien Determinasi dengan bantuan program Statistical Product and Service Solution (SPSS).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan kedua variabel bebas, yakni sistem informasi akuntansi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lebih lanjut secara parsial, sistem informasi akuntansi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. ANTAM (Persero) Tbk. Dengan demikian, hipotesis H_0 yang diajukan dalam penelitian ini dinyatakan ditolak dan hipotesis H_1 diterima.

Kata kunci: Sistem Informasi Akuntansi, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Amaliah Khaerunnisah. “The Effect of Accounting Information Systems and Work Motivation toward Employee Performance at PT. ANTAM (Persero) Tbk”. Supervised by Indrawan Azis.

This study aims to examine and analyze whether accounting information systems and work motivation affect positive and significant effect on the performance of employee at PT. ANTAM (Persero) Tbk.

This study uses primary data and secondary data obtained from respondents as samples that represent the entire population by using the sampling method intentionally (purposive sampling). Furthermore, this data collection used a questionnaire distributed to all respondents and then tabulated the data to make a description of the respondent's answers. The analytical method used in this study was Multiple Linear Regression and Determination Coefficient Analysis by using Statistical Product and Service Solution (SPSS) program.

The results this study indicate that simultaneously the two independent variables, namely accounting information systems and work motivation have a positive and significant effect toward employee performance. Further partially, accounting information systems and work motivation have a positive and significant effect toward employee performance at PT. ANTAM (Persero) Tbk. Thus, the hypothesis H_0 proposed in this study was rejected and the H_1 hypothesis was accepted.

Keywords: Accounting Information System, Work Motivation, Employee Performance

MOTTO

"BORN TO FIGHT, BISMILLAH"

~Amaliah Khaerunnisah~

PERSEMBAHAN

Alhamdulillahirobbil'alamin,

Puji dan syukur kehadiran Allah SWT atas segala nikmat, karunia yang tak terhingga, dan kebahagiaan yang Engkau berikan.

Dan kupersembahkan skripsi ini untuk:

** Kedua orang tuaku (Asdar dan Khadidjah Aslam), terimakasih atas segala doa, dukungan serta kasih sayang yang melimpah.*

** Pembimbing saya yang paling setia dengan beribu nasehatnya, Bapak indrawan azis.*

**Penguji saya yang cantik dan baik hati Ibu Marlinah dan Ibu Ririn*

**Semua karyawan PT ANTAM yang telah membantu pemberian data, kak radi, kak ardi, pak asnawi, Ibu Ince.*

** Dan Teman – temanku (Novi, Dilla, Usy) yang telah banyak membantu dalam penyusunan skripsi ini.*

KATA PENGANTAR

Dengan rahmat Allah SWT, dan dengan hidayah-Nya, akhirnya penulis dapat menyelesaikan hasil penelitian ini dengan judul “Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi dan Motivasi Kerja Terhadap Karyawan pada PT. Antam Tbk” tepat pada waktunya. Tanpa pertolongan-Nya, tidak mungkin penulis sanggup menyelesaikan dengan baik.

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai salah satu persyaratan untuk menyelesaikan studi pada Program Studi Akuntansi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Nobel Indonesia. Hasil penelitian ini merupakan sebuah simbol keberhasilan tersendiri bagi penulis. Meskipun terwujudnya dalam format yang sangat sederhana dan penuh keterbatasan, penulis berharap agar hasil karya ini menjadi sebuah referensi bagi pembaca maupun peneliti selanjutnya yang relevan dengan pembahasan hasil penelitian ini.

Penyusunan hasil penelitian ini banyak menghadapi tantangan dan hambatan sehingga membutuhkan waktu yang cukup lama untuk mencapai hasil yang maksimal. Namun demikian, penulis telah berupaya dengan segala kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki sehingga dapat diselesaikan. Oleh karena itu, melalui kesempatan ini bersedia menerima kritik dan saran yang sifatnya membangun guna menyempurnakan hasil penelitian ini. Atas sumbang saran penulis tak lupa mengucapkan terima kasih.

Makassar, 24 Januari 2019

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
ABSTRAK.....	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR GAMBAR	vi
DAFTAR TABEL.....	vii
BAB I. PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Rumusan Masalah.....	2
1.3. Tujuan Penelitian	2
1.4. Manfaat Penelitian	3
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA.....	4
2.1. Sistem.....	4
2.2. Motivasi Kerja	9
2.3. Kinerja Karyawan	12
2.4. Penelitian Terdahulu	17
2.5. Kerangka Konseptual.....	19
2.6. Hipotesis Penelitian	19
BAB III. METODE PENELITIAN.....	20
3.1. Lokasi dan Waktu Penelitian	20
3.2. Metode Pengumpulan Data.....	20

3.3. Jenis dan Sumber Data.....	21
3.4. Populasi dan Sampel	22
3.5. Metode Analisis Data.....	23
BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	29
4.1. Gambaran Umum Perusahaan.....	29
4.2. Struktur Organisasi	35
4.3. Karakteristik Responden.....	36
4.4. Analisis Deskriptif	38
4.5. Uji Instrumen Penelitian	42
4.6. Uji Asumsi Klasik	44
4.7. Uji Hipotesis Penelitian	45
4.8. Pembahasan.....	49
BAB V. SIMPULAN DAN SARAN	55
5.1. Kesimpulan	55
5.2. Saran	55
DAFTAR PUSTAKA	56
LAMPIRAN-LAMPIRAN	

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Lima komponen Sistem Informasi akuntansi	6
2. Proses Motivasi	11
3. Kerangka Konseptual.....	17

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Penelitian Terdahulu	17
2. Struktur Organisasi	35
3. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	36
4. Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	37
5. Deskripsi Variabel Sistem Informasi Akuntansi	38
6. Deskripsi Variabel Motivasi Kerja.....	40
7. Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan	42
8. Uji Instrumen Penelitian.....	43
9. Analisis Regresi Berganda	45
10. Uji Koefisien Korelasi.....	47
11. Uji Parsial.....	48
12. Uji Simultan.....	49

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sebuah usaha atau bisnis bisa disebut sukses dengan melihat faktor-faktor tertentu, salah satunya yaitu memandang sistem atau kinerja dari karyawan. Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Semua organisasi maupun perusahaan akan selalu mencari cara untuk mengoptimalkan kinerja karyawan, dengan tujuan apa yang menjadi visi dan misi perusahaan akan tercapai. Kinerja karyawan juga merupakan hal yang penting bukan hanya bagi perusahaan namun bagi karyawan itu sendiri. Ada beberapa cara yang ditempuh oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan, misalnya dengan melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, pemberian motivasi kerja dari pimpinan dan didukung oleh sistem informasi yang memadai. Berkembangnya Sistem Informasi Akuntansi ditandai dengan adanya teknologi yang menguasai kehidupan, serta memberikan kemudahan dan efektifitas pada karyawan dalam menyelesaikan tugasnya

Perubahan atau dampak positif seperti, karyawan yang terbiasa dalam melakukan pekerjaan sehari-hari dengan cara manual sekarang dibantu

dengan menggunakan sistem informasi akuntansi yang telah terkomputerisasi. Sistem Informasi akuntansi berdampak luas di kehidupan masyarakat misalnya pekerjaan manual sekarang dapat dikerjakan dengan sebuah sistem yang mempercepat dan mempermudah penyelesaian pekerjaan, namun bukan hanya dampak positif namun ada juga dampak negatif apabila karyawan mengalami penurunan kinerja, misalnya mengganggu peningkatan mutu perusahaan dan juga lambatnya proses pembuatan laporan.

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah dikemukakan sebelumnya tentang sistem informasi akuntansi dan motivasi kerja, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan memilih judul **“PENGARUH SISTEM INFORMASI AKUNTANSI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ANTAM Tbk”**

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Apakah sistem informasi akuntansi dan motivasi kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. ANTAM (Persero) Tbk”.

1.3. Tujuan Penelitian

1.3.1. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana pengaruh sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan pada PT. ANTAM Tbk.

1.4. Manfaat Penelitian

1.4.1. Penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan ilmu pengetahuan khususnya yang terkait dengan bidang ilmu sistem informasi akuntansi dan bidang ilmu sumberdaya manusia.

1.4.2. Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan sekaligus sebagai bahan masukan bagi perusahaan terutama dalam mengembangkan peran sistem informasi akuntansi dan pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan khususnya pada pengambilan keputusan perusahaan.

1.4.3. Pembaca

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi pembaca maupun bagi peneliti yang ingin mengembangkan penelitian lanjutan yang relevan dengan variabel sistem informasi akuntansi dan variable motivasi kerja karyawan serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada PT. ANTAM Tbk.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Sistem Informasi Akuntansi

Pengertian sistem seperti yang dikemukakan oleh Bonnie Soeherman dan Marion Pinontoan (2008:3) Sistem dapat diartikan sebagai serangkaian komponen-komponen yang saling berinteraksi dan bekerja sama untuk mencapai tujuan tertentu.

2.1.1. Sistem Informasi

Stair & Reynolds (2010) mengatakan bahwa sistem informasi merupakan suatu perangkat elemen atau komponen yang saling terkait satu sama lain, yang dapat mengumpulkan, mengolah, menyimpan dan juga menyebarkan data dan juga informasi, serta mampu untuk memberikan feedback untuk memenuhi tujuan suatu organisasi

Menurut Azhar Susanto (2013:52) “Sistem informasi adalah kumpulan sub-sub sistem baik fisik maupun non fisik yang saling berhubungan satu sama dan bekerja sama secara harmonis untuk mencapai satu tujuan yaitu mengolah data menjadi informasi yang berguna.”

Terdapat manfaat dari sistem informasi itu sendiri dimana organisasi menggunakan sistem informasi untuk mengolah transaksi-transaksi, mengurangi biaya dan menghasilkan pendapatan sebagai salah satu produk atau pelayan mereka. Contohnya pada Bank menggunakan sistem informasi untuk mengolah cek-cek nasabah dan membuat berbagai laporan rekening Koran dan transaksi yang terjadi. Perusahaan menggunakan sistem

informasi untuk mempertahankan persediaan pada tingkat paling rendah agar konsisten dengan jenis barang yang tersedia.

1. Alat Pengolahan Sistem Informasi

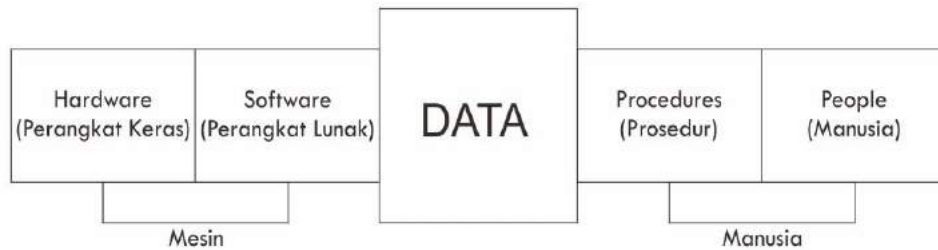
Sistem informasi yang pertama kali muncul didunia adalah sistem informasi ciptaan Tuhan (alamiah). Pada kehidupan manusia sudah ada sistem informasi yang terpusat di otak manusia. Karena itu didalam menyusun urutan daftar alat pengolaan suatu sistem informasi, susunannya diawali otak sebagai pengolahan pertama yang digunakan oleh manusia.

2. Komponen Sistem Informasi

Komponen sistem informasi terdiri dari beberapa bagian yang saling berintegrasi yang membentuk sebuah sistem. Menurut Al-Bahra (2013:14), mengemukakan bahwa terdapat 5 komponen dalam sistem informasi dan kelima komponen tersebut dapat diklasifikasikan sebagai berikut:

- a. *Hardware* dan *software* yang berfungsi sebagai mesin.
- b. *People* dan *procedures* yang merupakan manusia dan tatacara menggunakan mesin.
- c. Data merupakan *jembatan* penghubung antara manusia dan mesin agar terjadi suatu proses pengolahan data.”

Gambar 2.1 Lima komponen Sistem Informasi



2.1.2. Pengertian Akuntansi

Hampir di setiap aktivitas sehari-hari, ilmu akuntansi sangat diperlukan untuk mengelola perusahaan, agar dapat diketahui kemajuan dan kemunduran dari usaha sebuah perusahaan tersebut. Akuntansi sangat bermanfaat bagi kehidupan.

Pengertian menurut Hans Kartikahadi (2016:3) adalah “Akuntansi adalah suatu sistem informasi keuangan, yang bertujuan untuk menghasilkan dan melaporkan informasi yang relevan bagi berbagai pihak yang berkepentingan”.

Dari kutipan pengertian Akuntansi diatas maka penulis berkesimpulan bahwa akuntansi adalah suatu sistem informasi yang menyediakan laporan keuangan untuk pengguna internal dan eksternal perusahaan dan sebagai alat komunikasi bisnis.

2.1.3. Sistem Informasi Akuntansi

Laudon dan Laudon (2010) juga menyatakan beberapa definisi mengenai informasi. Mereka mengatakan bahwa informasi merupakan sebuah data yang telah dibuat dan juga diolah dengan metode tertentu ke dalam bentuk yang nantinya akan memiliki arti tertentu bagi manusia

sebagai penggunaannya.

Definisi tersebut menggambarkan bahwa formulir-formulir, catatan-catatan, dan prosedur-prosedur serta jenis-jenis alat yang digunakan untuk mengolah data yang berhubungan operasi dari suatu badan usaha yang bertujuan untuk menghasilkan umpan balik dalam bentuk laporan yang diperlukan oleh manajemen untuk mengendalikan operasi perusahaan.

1. Unsur-unsur Sistem Informasi Akuntansi

Sistem informasi akuntansi merupakan suatu langkah untuk melaksanakan kegiatan perusahaan demi tercapainya suatu tujuan, dengan ini maka diperlukan beberapa unsur-unsur sistem informasi akuntansi yang terdiri dari beberapa pokok seperti yang dikemukakan oleh Mulyadi (2008:3) sebagai berikut:

2. Formulir

Formulir merupakan dokumen yang digunakan untuk merekam terjadinya transaksi. Dengan formulir ini data yang bersangkutan dengan transaksi yang direkam pertama kali dijadikan dasar dalam pencatatan.

3. Jurnal

Jurnal merupakan catatan akuntansi yang digunakan untuk mencatat, mengklasifikasikan, meringkas data keuangan dan data lainnya. Dalam jurnal ini pula terdapat kegiatan peringkasan data keuangan dan data lainnya. Dalam jurnal ini pula terdapat kegiatan peringkasan data, yang hasilnya kemudian di posting ke rekening yang bersangkutan dalam buku besar perusahaan.

4. Buku Besar

Buku besar terdiri dari rekening-rekening yang digunakan untuk meringkas data keuangan yang telah dicatat sebelumnya dalam jurnal. Rekening buku besar ini disatu pihak dipandang sebagai wadah untuk menggolongkan data keuangan, dipihak lain dapat dipandang juga sebagai sumber informasi keuangan untuk penyajian laporan keuangan.

5. Buku Pembantu

Buku besar pembantu terdiri dari rekening-rekening pembantu yang merinci data keuangan yang tercantum dalam rekening tertentu dalam buku besar. Buku besar dan buku pembantu merupakan catatan akuntansi akhir, yang berarti tidak ada catatan akuntansi lain lagi sesudah data akuntansi diringkaskan dalam rekening buku besar dan buku pembantu.

6. Laporan keuangan

Laporan merupakan hasil akhir proses akuntansi yang berupa neraca, laporan laba rugi, laporan perubahan laba ditahan, laporan harga pokok produksi, laporan biaya pemasaran dan lain sebagainya.”

Sistem informasi akuntansi terdiri dari beberapa unsur seperti yang diungkapkan Bodnar dan Hopwood (2010:1) sebagai berikut:

- a. *People and equipment*
- b. *Data*
- c. *Information*

2.1.4 Tujuan Sistem Informasi Akuntansi

Dalam memenuhi kebutuhan informasi baik untuk kebutuhan pihak internal maupun pihak eksternal, sistem informasi harus didesain sedemikian rupa sehingga memenuhi fungsinya. Demikian pula suatu sistem informasi akuntansi dalam memenuhi fungsinya harus mempunyai tujuan yang dapat memberikan pedoman kepada manajemen dalam melakukan tugasnya sehingga dapat menghasilkan informasi yang berguna, terutama dalam menunjang perencanaan dan pengendalian.

2.2. Motivasi Kerja

Dalam hubungannya dengan lingkungan kerja, McCormick dalam Mangkunegara (2011:94) "*Work motivation is defined as conditions which influence the arousal, direction, and maintenance of behaviors relevant in work settings*" yang dapat diartikan bahwa motivasi kerja didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

Berdasarkan kutipan di atas dapat dikatakan bahwa salah satu cara untuk memotivasi kerja para karyawan yaitu dengan melakukan tindakan yang dapat memicu hasrat karyawan tersebut, sehingga muncul keinginan untuk bekerja secara maksimal sehingga menguntungkan kedua belah pihak.

2.2.1. Jenis-jenis Motivasi

Terdapat dua jenis motivasi menurut Hasibuan (2010: 222) , yaitu

sebagai berikut:

1. Motivasi Positif maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi. Dengan motivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat.
2. Motivasi negatif maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik. Dengan motivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat, karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang akan berakibat kurang baik.

Dalam prakteknya, kedua jenis motivasi ini sering digunakan oleh suatu perusahaan, dimana penggunaannya harus tepat dan seimbang supaya dapat meningkatkan semangat dan presentasi kerja karyawan. Motivasi positif efektif untuk jangka panjang sedangkan motivasi negatif untuk jangka pendek harus konsisten dan adil dalam menerapkannya.

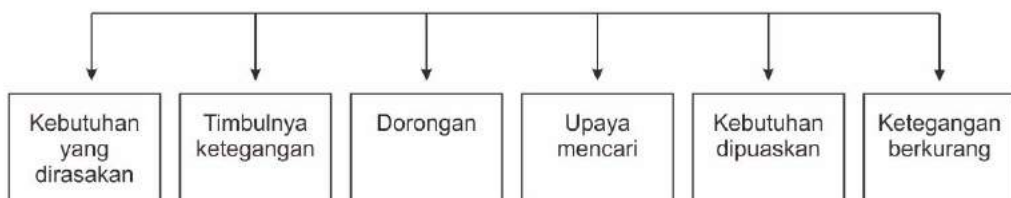
2.2.2. Tujuan Motivasi

Didalam perusahaan motivasi berperan sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Tujuan dalam memberikan motivasi kerja terhadap karyawan agar karyawan dapat melaksanakan tugasnya secara efektif dan efisien. Dengan demikian berarti juga mampu memelihara dan meningkatkan moral, semangat dan gairah kerja, karena dirasakan sebagai pekerjaan yang menantang. program dengan cara ini suatu organisasi dapat mendorong berkembangnya motivasi berprestasi dalam suatu perusahaan, yang akan memacu tumbuh dan berkembangnya persaingan.

2.2.3. Proses Motivasi

Kurniawan (2005:236) mengemukakan bahwa setiap individu dalam kehidupannya mempunyai kebutuhan dan tujuan berbeda-beda tergantung dari umur, pendidikan dan latar belakang keluarga. Begitu juga karyawan dalam perusahaan mempunyai keinginan dan tujuan yang berbeda antara yang satu dengan yang lainnya sehingga mendorong ia berperilaku tertentu guna memenuhi kebutuhannya.

Gambar 1. Proses Motivasi



Bagan di atas menunjukkan hal-hal sebagai berikut:

1. Dalam kehidupan manusia, selalu timbul kebutuhan dan yang bersangkutan merasa perlu untuk memuaskannya.
2. Kebutuhan itu hanya dapat dikategorikan sebagai kebutuhan apabila menimbulkan ketegangan dalam diri yang bersangkutan.
3. Ketegangan itulah yang menimbulkan dorongan agar yang bersangkutan melakukan sesuatu.
4. Sesuatu itu adalah upaya mencari jalan keluar agar ketegangan yang dihadapi tidak berlanjut.
5. Jika upaya mencari jalan keluar yang diambil berhasil, berarti kebutuhan terpuaskan.

6. Kebutuhan yang berhasil dipuaskan akan menurunkan ketegangan, akan tetapi tidak menghilangkan sama sekali. Alasannya adalah bahwa kebutuhan yang sama cepat atau lambat akan timbul kemudian, mungkin dalam bentuk yang baru dan mungkin pula dengan intensitas yang berbeda.

2.3. Kinerja Karyawan

Pencapaian kinerja dari seseorang di dalam organisasi sangatlah penting peranannya bagi kelangsungan organisasi itu sendiri, dengan memiliki kinerja yang tinggi diharapkan akan menciptakan hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas dapat dicapai oleh seorang karyawan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya demi kepentingan organisasi dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi.

Berikut ini beberapa definisi kinerja menurut pendapat para ahli sebagai berikut :

Kata kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi kerja yang padanannya dalam bahasa Inggris yakni performance, dan kerap diindonesiakan dengan kata performa (Wirawan, 2009)

Dari definisi tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa kinerja merupakan output atau hasil kerja yang dihasilkan baik segi kualitas maupun kuantitas pekerjaannya dan dapat dipertanggungjawabkan sesuai dengan perannya di dalam organisasi atau perusahaan yang disertai dengan kemampuan, kecakapan, dan keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan.

2.3.1. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja (Prestasi Kerja)

Faktor kinerja karyawan adalah kecenderungan apa yang membuat karyawan dapat menghasilkan produktivitas kerja yang baik, baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan. Faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja karyawan adalah faktor kemampuan (*ability*) dan motivasi (*motivation*). Hal ini sesuai dengan pendapat Keith Davis yang dikutip oleh Anwar Prabu Mangkunegara (2011:67) yang menyatakan bahwa :

a. *Human Performance = ability + motivation*

b. *Motivation = attitude + situation*

c. *Ability = Knowledge + skill*”

Penjelasan lebih rinci dari setiap unsur dalam faktor kinerja menurut Mangkunegara (2011:67) adalah sebagai berikut:

1. Faktor Kemampuan (*Ability*)

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Artinya pimpinan dan pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, karyawan perlu ditempatkan pada perkerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2. Faktor motivasi (*Motivation*)

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja, sikap mental seorang karyawan yang mampu secara fisik, mampu memanfaatkan, dan menciptakan situasi kerja. Menurut pendapat David MC Clelland yang dikutip Anwar Prabu mangkunegara (2011:68), mengatakan bahwa “Ada hubungan positif antara motif yang berprestasi dengan pencapaian kinerja.”

Motif berprestasi adalah dorongan dalam diri karyawan untuk melakukan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar dapat mampu mencapai prestasi kerja (kinerja) yang baik. Motif berprestasi yang perlu dimiliki karyawan harus ditumbuhkan daridalam diri sendiri selain dari lingkungan kerja. Hal ini karena motif berprestasi yang ditumbuhkan dari dalam diri sendiri akan membentuk suatu kekuatan diri dan jika lingkungan kerja ikut menunjang, maka pencapaian kinerja karyawan akan lebih cepat dan efektif.

2.3.2. Pengukuran Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan pada dasarnya diukur sesuai dengan kepentingan organisasi, sehingga indikator dalam pengukurannya disesuaikan dengan kepentingan organisasi itu sendiri. Pengukuran kinerja ini melihat dampak sistem terhadap efektifitas penyelesaian tugas individu.

2.3.3. Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang mengukur, menilai, dan mempengaruhi atribut, perilaku dan hasil,

termasuk tingkat ketidakhadiran, yang dikaitkan dengan pekerjaan karyawan. Fokusnya adalah untuk mengetahui seberapa produktif seorang karyawan sehingga organisasi dan masyarakat memperoleh manfaat.

2.3.4. Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan

Kepercayaan terhadap sistem informasi akuntansi yang baru mencerminkan sikap pemakai individu tentang keyakinan bahwa sistem informasi akuntansi yang diterapkan saat ini memang lebih baik dengan sistem sebelumnya. Kepercayaan ini bisa muncul karena kecepatan sistem dalam membantu pekerjaan, dan dapat menilai kinerja individu yang lebih baik. Kepercayaan terhadap sistem informasi akuntansi adalah hal yang diperlukan bagi pemakai sistem informasi agar dia merasa sistem yang baru tersebut dapat meningkatkan kinerja individu dalam menjalankan kegiatan dalam organisasi.

Sistem informasi akuntansi yang dipercaya oleh individu akan menghasilkan tingkat pencapaian kinerja yang lebih baik oleh individu. Sistem yang berkualitas tinggi akan mempengaruhi kepercayaan pemakai bahwa dengan sistem tersebut tugas-tugas yang dihadapi akan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan mudah. Karena tugas-tugas relatif mudah dan cepat dikerjakan maka diharapkan kinerja karyawan juga akan meningkat.

Menurut Mulyadi (2008:23):”Informasi akuntansi bagi kepentingan internal memiliki dua fungsi, yaitu alat analisis keputusan investasi internal dan evaluasi kinerja karyawan.”

2.3.5. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Setiap Perusahaan atau organisasi akan selalu berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara maksimal, untuk mencapai tujuan utama tersebut dibutuhkan sumber daya manusia yang mampu bekerja dengan baik, namun untuk mendorong agar para karyawan dapat bekerja dengan baik karyawan perlu dimotivasi.

Menurut T. Hani handoko (2003:252) Motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu karyawan untuk melakukan kegiatan- kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Lebih lanjut lagi menekankan bahwa motivasi yang ada pada diri seseorang merupakan kekuatan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan dirinya. Faktor motivasi memiliki hubungan langsung dengan kinerja individual karyawan. Karena kedudukan dan hubungannya itu, maka sangatlah tepat jika pengembangan kinerja individual karyawan dimulai dari peningkatan motivasi kerja.

Karyawan memegang peran utama dalam menjalankan roda kehidupan perusahaan.

2.4. Penelitian Terdahulu

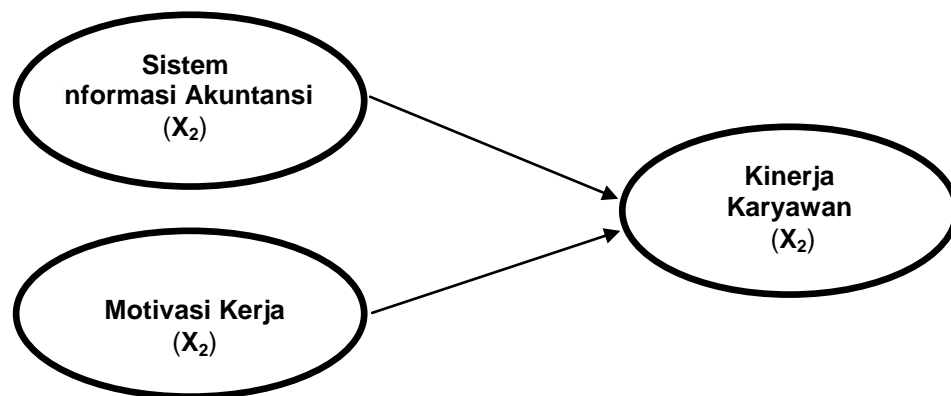
Tabel 1
Tinjauan Penelitian Terdahulu

No	Nama Penulis dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Penulis: Desy Indriawati Judul: Pengaruh Sistem informasi Akuntansi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT PLN PERSERO	Hasil penelitian bahwa variabel, sistem informasi akuntansi, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi perusahaan pada PT. PT PLN PERSERO	Menggunakan variabel bebas SIA dan Motivasi Kerja	Menggunakan variable terikat Kinerja Karyawan serta Perbedaan lokasi penelitian yakni pada PT Antam Tbk
2	Penulis: Khairunnisa Judul: Pengaruh Sistem informasi akuntansi, pengendalian internal dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (Studi kasus pada (BANK SUMUT CABANG KISARAN)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Pengendalian internal dan Motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.	Menggunakan variabel bebas Motivasi Kerja dan variabel terikat Kinerja Karyawan	Penambahan variabel bebas SIA dan Perbedaan lokasi penelitian yakni pada PT Antam Tbk

Sumber : Kajian Pustaka

2.5. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan penjelasan secara teoritis hubungan antara variabel yang akan diteliti. Hal ini merupakan jaringan hubungan antar variabel yang secara logis diterangkan, dikembangkan dan dielaborasi dari perumusan masalah yang telah diidentifikasi melalui proses wawancara, observasi, dan survei literatur.



Gambar 2. Kerangka Konseptual

Berkaitan dengan topik permasalahan Pengaruh Sistem informasi akuntansi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Antam Tbk serta untuk mempermudah pemecahan masalah dalam suatu penelitian ini diperlukan dasar pemikiran, alat ukur atau landasan dari penelitian yang disintesis dari fakta-fakta, observasi ataupun kepustakaan. Oleh karena itu, kerangka konseptual memuat teori, dalil, atau konsep-konsep dari para ahli yang dijadikan dasar dalam penelitian. Atas dasar tersebut, peneliti akan menuangkan definisi tentang sistem informasi akuntansi, motivasi kerja, kinerja serta keterkaitan antar variabel menurut ahli.

Sistem informasi akuntansi menurut Azhar Susanto (2013:72) Sistem informasi akuntansi (SIA) dapat didefinisikan sebagai kumpulan (integrasi) dari sub-sub sistem/komponen baik fisik maupun nonfisik yang saling berhubungan dan bekerja satu sama lain secara harmonis untuk mengolah data transaksi yang berkaitan dengan masalah keuangan menjadi informasi keuangan bagi manajemen perusahaan.

2.6. Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiono (2013) hipotesis diartikan sebagai jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Sesuai dengan variabel-variabel yang akan diteliti maka hipotesis yang akan diajukan dalam penelitian ini:

H₀: Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan pada sistem informasi akuntansi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

H₁: Terdapat pengaruh positif dan signifikan pada sistem informasi akuntansi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Cabang PT. Antam Tbk yang terletak di Jalan Dr. Sam Ratulangi No. 60 Mamajang Luar Kota Makassar Sulawesi Selatan 90113.

3.2. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini dimaksudkan untuk memperoleh data yang akurat dan relevan dengan masalah yang dibahas, adapun metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

3.2.1. Observasi, yaitu teknik pengumpulan data dengan cara melakukan pengamatan terhadap objek yang akan diteliti yang dilakukan secara langsung, teratur dan sistematis.

3.2.2 Kuesioner adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2013). Jawaban responden yang berkaitan dengan diberikan skor dengan menggunakan skala *likert*, yaitu:

Sangat setuju dengan nilai	5
Setuju dengan nilai	4
Kurang Setuju dengan nilai	3

Tidak setuju dengan nilai	2
Sangat tidak setuju dengan nilai	1

3.2. Jenis Data dan Sumber Data

3.3.1. Jenis data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

3.3.1.1. Data Kuantitatif

Menurut Sugiyono (2013), data kuantitatif adalah data yang diperoleh dari perusahaan yang dapat dibuktikan dengan angka-angka yang akan diolah dan dianalisa sesuai dengan metode analisis yang digunakan sehingga dapat terlihat hasilnya. Data yang dibutuhkan dalam penelitian ini berupa data sistem informasi akuntansi yang di implementasikan perusahaan PT Antam Tbk.

3.3.1.2. Data Kualitatif

Menurut Sugiyono (2013), data kualitatif adalah data yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang dan perilaku yang dapat diamati Data yang digunakan berasal dari buku, artikel jurnal, dan halaman web serta berasal dari hasil wawancara dengan pimpinan perusahaan dan karyawan dalam perusahaan agar gambaran tentang sistem informasi akuntansi dan motivasi kerja pada PT Antam Tbk dapat kita lihat dari perspektif akademisi dan praktisi. Kemudian ditambah informasi-informasi yang diperoleh dari pihak lain yang berkaitan dengan masalah yang diteliti serta dari beberapa referensi yang dapat mendukung terselesaikannya tulisan ini.

3.3.2. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

3.3.2.1. Data Primer

Menurut Sugiyono (2013), data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari pengamatan yang dilakukan secara langsung oleh penulis pada objek tempat penelitian dilakukan. Adapun data primer dalam penelitian ini diperoleh dengan memberikan daftar pertanyaan (kuesioner) yang telah diisi oleh responden, yaitu pegawai pada level manajemen yang bekerja pada PT Antam Tbk, tentang sistem informasi akuntansi, pengendalian internal, motivasi kerja, dan kinerja karyawan.

3.3.2.2. Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2013), data sekunder adalah data yang diperlukan untuk mendukung hasil penelitian yang berasal dari literatur, jurnal, artikel dan berbagai sumber lainnya yang berhubungan dengan penelitian. Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dari buku-buku, halaman web, jurnal, dan makalah yang berkaitan dengan sistem informasi akuntansi, motivasi kerja dan kinerja karyawan.

3.4. Populasi dan Sampel

3.4.1. Populasi

Menurut Sugiyono (2013), populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas, obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diamati dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah pimpinan dan

karyawan yang bertanggung jawab untuk mengontrol laporan keuangan perusahaan PT. Antam Tbk. Sulawesi Selatan.

3.4.2. Sampel

Berdasarkan pendapat ahli seperti yang dikemukakan oleh Husein Umar (2013), yaitu ukuran sampel minimum yang dapat diterima bisa dilihat berdasarkan pada desain atau metode penelitian yang digunakan. Jika desain penelitiannya deskriptif-korelasional maka sampel yang digunakan adalah minimal 30 responden.

Mengingat keterbatasan waktu dan biaya dalam melakukan penelitian ini, maka teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *purposive sampling*, yaitu teknik sampling yang menggunakan kriteria yang dipilih oleh peneliti berdasarkan pertimbangan tertentu berdasarkan tujuan penelitian. Adapun kriteria sampel yang dimaksud adalah pimpinan dan karyawan yang menggunakan aplikasi informasi akuntansi berbasis komputerisasi yang mengolah data keuangan yang berhubungan dengan data transaksi dalam siklus akuntansi dan menyajikannya dalam bentuk laporan keuangan kepada manajemen perusahaan.

3.5. Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda dengan tujuan untuk mengukur hubungan kausalitas sistem informasi akuntansi dan motivasi karyawan sebagai variabel independen dengan kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Untuk mendukung hasil dan akurasi penelitian, maka data penelitian yang diperoleh

akan dianalisis dengan menggunakan peralatan statistik melalui bantuan program SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*).

3.5.1. Uji Instrumen

Banyak penelitian yang menggunakan kuesioner sebagai skala pengukuran variabel penelitian. Kriteria kuesioner yang baik salah satunya memenuhi validitas dan reliabilitas.

3.5.1.1. Uji Validitas

Validitas adalah ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Uji validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir daftar pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel. Besarnya r tiap-tiap butir pertanyaan dilihat dari hasil analisis SPSS pada kolom *corrected item total correlation*. Kriteria uji validasi secara praktis (*rule of thumb*) adalah 0,3. Jika korelasinya lebih besar dari 0,3 maka pernyataan yang dibuat dinyatakan valid.

3.5.1.2. Uji Reliabilitas

Menurut Sinulingga (2015:229) mengemukakan bahwa reliabilitas sebagai alat ukur yang berkenaan dengan derajat konsistensi dan stabilitas data yang dihasilkan dari proses pengumpulan data dengan menggunakan instrumen”.

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui konsistensi hasil sebuah jawaban tentang tanggapan responden. Hasil uji reliabilitas dilihat dari nilai *cronbach alpha* reliabilitas yang baik adalah semakin mendekati nilai 1. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach*

$$\alpha > 0,6$$

3.5.2. Analisis Deskriptif

Metode analisis deskriptif merupakan kegiatan menyimpulkan data mentah dalam jumlah yang besar sehingga hasilnya dapat ditafsirkan. Mengelompokkan atau memisahkan komponen atau bagian yang relevan dari keseluruhan data, juga merupakan salah satu bentuk analisis untuk menjadikan data mudah dikelola.

3.5.3. Uji Asumsi Klasik

3.5.3.1. Uji Normalitas Data

Model regresi yang baik adalah model yang memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Tujuan uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah distribusi data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Metode yang dapat digunakan adalah dengan melihat normal *probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Dasar pengambilan keputusannya adalah:

3.5.3.1.1. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

3.5.3.1.2. Jika data menyebar jauh dari diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

3.5.3.2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi terjadi ketidaksamaan variabel dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya.

Metode yang digunakan untuk menguji ada atau tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik plot antara nilai variabel dependen (ZPRED) dengan nilai residual (SRESID). Dasar analisis ini adalah :

3.5.3.3. Titik-titik tersebar di atas dan di bawah atau disekitar angka 0 dan data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali.

3.5.3.4 Titik-titik data tidak mengumpul di atas atau di bawah saja.

3.5.3.5 Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Penelitian ini menggunakan analisis statistik regresi linier berganda dengan persamaan sebagai berikut :

$$\mathbf{Y} = \mathbf{a} + \mathbf{b}_1 \mathbf{X}_1 + \mathbf{b}_2 \mathbf{X}_2 + \mathbf{e}$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b_1, b_2, b_3 = Koefisien Regresi

X_1 = Sistem Informasi Akuntansi

X_2 = Motivasi kerja

e = Error (Tingkat Kesalahan)

5.3.3. Uji Hipotesis

5.3.3.1. Uji Koefisien Determinasi (*Adjusted R²*)

Koefisien determinasi (R^2) mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel-variabel terikat. Nilai koefisien determinasi adalah diantara 0 dan 1. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi dependen yang terbatas.

Menurut Kuncoro (2013:247) menyatakan bahwa “nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi-variabel dependen”.

5.3.3.2. Uji Signifikan Simultan (Uji-F)

Menurut Kuncoro (2001:98), “uji statistik F bertujuan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen atau variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama- sama terhadap variabel dependen atau variabel terikat”.

Kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

5.3.3.2.1. Jika nilai F hitung $< F$ tabel dan $\text{sig} > 0,05$ maka artinya variabel bebas secara simultan tidak mempengaruhi variabel terikat secara signifikan.

5.3.3.2.2. Jika nilai F hitung $> F$ tabel dan $\text{sig} < 0,05$ maka artinya variabel bebas secara simultan mempengaruhi variabel terikat secara signifikan

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Perusahaan

Antam, Tbk didirikan pada tanggal 5 Juli 1968 berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 22 Tahun 1968, dengan nama “Perusahaan Negara (PN) Antam, Tbk, dan diumumkan dalam tambahan No. 36, Berita Negara No. 56, tanggal 5 Juli 1968. Pada saat pembentukannya, ANTAM merupakan penggabungan dari Tujuh perusahaan negara yaitu :

1. BPU Perusahaan-perusahaan Tambang Umum Negara – Jakarta.
2. PN Tambang Emas Cikotok – Banten Selatan.
3. PN Pertambangan Bauksit Kijang – Pulau Bintan
4. PN Logam Mulia – Jakarta.
5. PT (Negara) Pertambangan Nikel Indonesia – Sulawesi Tenggara.
6. Proyek Pertambangan Intan Martapura – Kalimantan Selatan.
7. Proyek Emas Logas - Pekanbaru, Riau.

Pada tanggal 14 Juni 1974, berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 26 Tahun 1974, status perusahaan diubah dari perusahaan negara menjadi perusahaan negara perseroan terbatas (“perusahaan perseroan”) dan sejak itu dikenal sebagai “Perusahaan Perseroan (Persero) Antam”.

Dalam perkembangan selanjutnya, ANTAM Tbk memperluas operasinya dengan tambahan Tiga unit pertambangan lainnya dan Satu unit eksplorasi.

Pertambangan Pasir Besi Cilacap memulai operasinya pada tanggal 10 Juni 1971, sedangkan pertambangan nikel Gebe dimulai pada tahun 1979. Kegiatan eksplorasi emas di Pongkor dimulai pada tahun 1988 dan mulai berproduksi pada tahun 1994. karena meningkatnya aktivitas eksplorasi, ANTAM Tbk memutuskan untuk membentuk unit Geologi didirikan pada tanggal 29 Februari 1980 yang melaksanakan kegiatan eksplorasi. Sejak tahun 1980, aktivitas unit Geologi telah menjangkau hampir seluruh wilayah Indonesia dan menghasilkan data eksplorasi yang sangat berharga untuk ANTAM Tbk. Pada saat ini ANTAM Tbk memiliki Tujuh unit operasi, yaitu :

1. Unit Pertambangan Bauksit Kijang – Kijang, Riau.
2. Unit Pertambangan Nikel Pomalaa – Pomalaa, Sulawesi Tenggara.
3. Unit Pertambangan Nikel Gebe – P.Gebe, Maluku.
4. Unit Pertambangan Emas Pongkor – Pongkor, Jawa Barat.
5. Unit Pertambangan Pasir Besi Cilacap – Cilacap, Jawa Tengah.
6. Unit Pengolahan dan Pemurnian Logam Mulia – Jakarta, DKI.
7. Unit Geologi – Jakarta, DKI.

Kantor pusat perusahaan berlokasi di Gedung Antam Jalan Letjen T.B. Simatupang No. 1, Lingkar Selatan, Tanjung Barat, Jakarta, Indonesia. Disamping itu, perusahaan juga memiliki Kantor Perwakilan Makassar yang berada di Jalan

Dr. Ratulangi No. 60, yang membantu pembelian persediaan barang dan pendistribusian produk Nikel. Adapun hasil produksi PT Antam, (Persero) Tbk adalah sebagai berikut :

1. Nikel
2. Emas dan Perak
3. Bauksit
4. Pasir Besi
5. Geologi

Kurung waktu 2 tahun keseluruhan pembangunan pabrik telah dapat diselesaikan dan pada tanggal 29 november 1975 dapur listrik dengan kekuatan 20.000 KVA mulai dihidupkan sebagai tanda dimulainya pabrik pengolahan bijih nikel menjadi feronikel di Pomalaa. Penambangan bijih nikel terletak di Pomalaa Kabupaten Kolaka Propinsi Sulawesi Tenggara. Pomalaa dapat dicapai dengan kendaraan darat dari Kolaka dan Kendari, juga dengan menggunakan pesawat udara dari Makassar.

Kegiatan penambangan dilaksanakan untuk memenuhi kebutuhan ekspor bijih nikel dan umpan balik Feronikel. Alir kegiatannya sebagai berikut:

1. Eksplorasi
2. Pengupasan tanah penutup (*over burden*)
3. Penambangan
4. Pengangkutan
5. Penumpukan/penyimpanan bijih

Bijih nikel baik untuk umpan pabrik maupun untuk ekspor ditumpuk di *stockyard*, setelah batuan besar/*boulder* (>20cm), dipisahkan. *Boulder* dipecahkan dengan mesin pemecah batu (*crushing plant*) sampai ukuran < 20 cm dan dikirim ke pabrik sebagai bijih umpan pabrik. Proses pengolahan nikel di Pomalaa melalui proses Elkem, secara garis besar proses pengolahan bijih nikel ini dibagi dalam 3 tahap yaitu:

1. Tahap Pra olahan

Bijih basah ada dicampur (*blending*) untuk mendapatkan komposisi yang sesuai. Campuran bijih (*blended ore*) ini dikeringkan di dalam suatu *Rotary Dryer*. Selanjutnya bijih kering mengalami proses kalsinasi di dalam *Rotary Kiln* untuk menghilangkan kandungan *Loss on Ignition* (LOI).

2. Tahap Peleburan

Pada tahap ini *calcined ore* dilebur dan direduksi di dalam dapur listrik dengan menggunakan tenaga listrik berkapasitas 20 MVA untuk satu unit dapur. Sebagai bahan pereduksi digunakan *anthracite*.

3. Tahap Pemurnian

Crude metal yang berasal dari tahap peleburan, dikurangi dengan beberapa kandungan belerangnya di dalam *Rheinsthal converter*. Sedangkan untuk mengurangi kandungan Si, C dan P dilakukan *Oxygen blowing* dan penambahan *flux* terhadap *crude* metal di dalam unit *Shaking Converter*.

4.2. Visi dan Misi Perusahaan

1. Visi Perusahaan adalah menjadi korporasi global berbasis pertambangan dengan pertumbuhan sehat dan standar kelas dunia.
 - a. Global

Menerapkan praktik manajemen bisnis bertaraf internasional serta meningkatkan skala usaha dan/atau memperluas wilayah operasi ke luar negeri untuk menjadi pelaku bisnis kelas dunia.
 - b. Berbasis Pertambangan

Berbasis sumber daya mineral dan batu bara dengan diversifikasi dan integrasi terkait dalam bisnis pertambangan.
 - c. Pertumbuhan sehat

Pertumbuhan berkesinambungan di atas rata-rata industri pertambangan.
 - d. Standar kelas dunia

Kemampuan dan budaya organisasi berkinerja tinggi dan penerapan praktik- praktik terbaik kelas dunia.
2. Misi Perusahaan adalah :
 - a. Membangun dan menerapkan praktik-praktik terbaik kelas dunia untuk menjadikan Antam sebagai pemain global.
 - b. Menciptakan keunggulan operasional berbasis biaya rendah dan teknologi tepat guna dengan mengutamakan kesehatan dan keselamatan kerja serta lingkungan hidup.

- c. Mengolah cadangan yang ada dan yang baru untuk meningkatkan keunggulan kompetitif.
- d. Mendorong pertumbuhan yang sehat dengan mengembangkan bisnis berbasis pertambangan, diversifikasi dan integrasi selektif untuk memaksimalkan nilai pemegang saham.
- e. Meningkatkan kompetensi dan kesejahteraan pegawai serta mengembangkan budaya organisasi berkinerja tinggi.
- f. Berpartisipasi meningkatkan kesejahteraan masyarakat khususnya dalam bidang pendidikan dan pemberdayaan ekonomi.

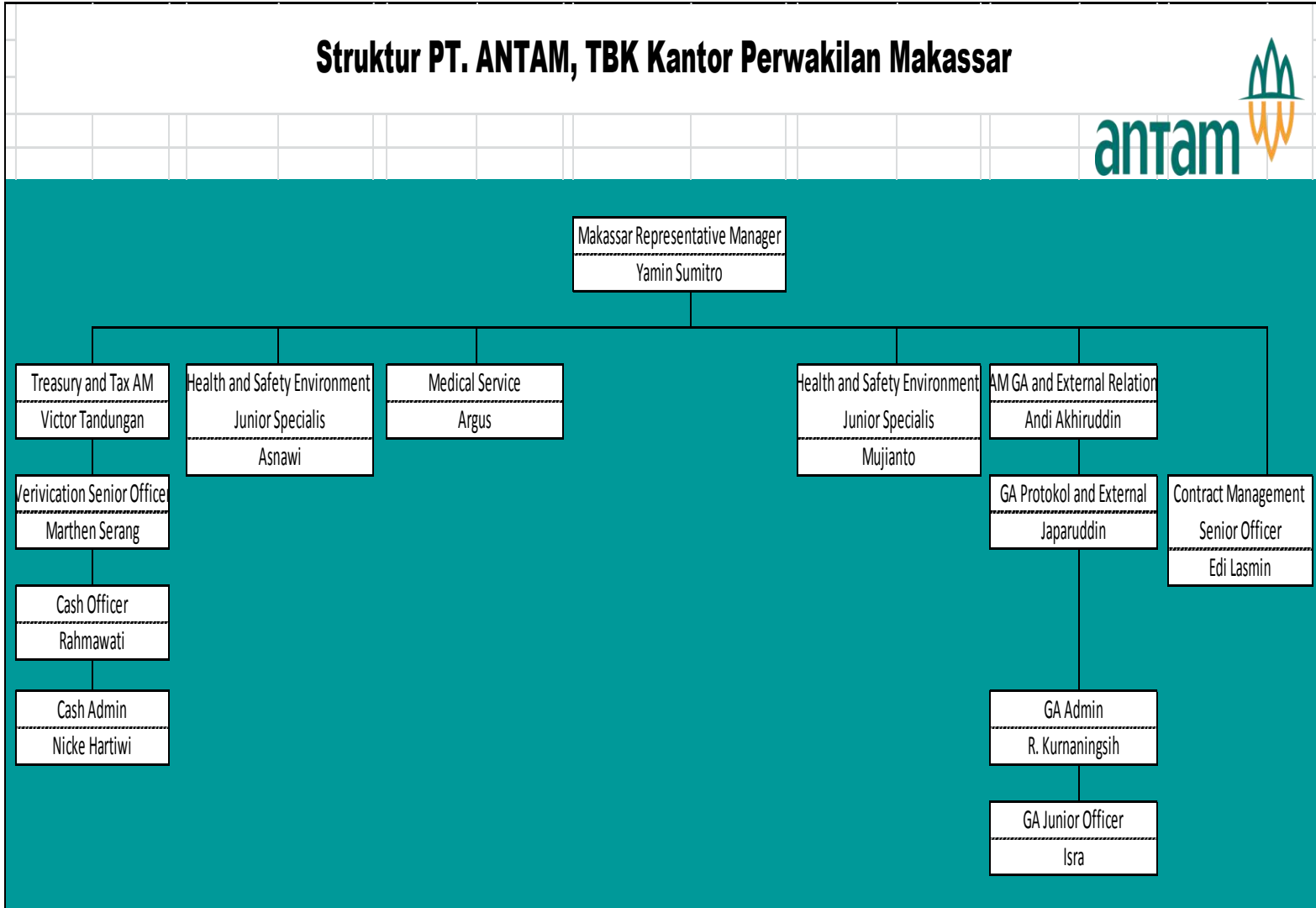
4.3. Struktur Organisasi

Perusahaan industri Antam Tbk merupakan salah satu unit produksi nikel dalam melaksanakan kegiatannya dipimpin oleh seorang Kuasa Direksi yang bertanggung jawab langsung pada Dewan Direksi yang berkedudukan di Jakarta, dan dibantu oleh tiga orang Asisten Kuasa Direksi, yakni Asisten Kuasa Direksi Bidang Operasi, Asisten Kuasa Direksi Bidang Keuangan, Asisten Kuasa Direksi Bidang SDM.

Hal ini sesuai dengan Keputusan Antam Tbk Nomor : 153.K/DAT/2007, tertanggal 1 Agustus 2007 sebagaimana yang diperlihatkan dalam Gambar berikut.

Tabel 2
Struktur Organisasi

Struktur PT. ANTAM, TBK Kantor Perwakilan Makassar



4.4. Karakteristik Responden

Berikut disajikan distribusi responden berdasarkan pada jenis kelamin, pendidikan terakhir dan lamanya bekerja.

a. Jenis Kelamin

Distribusi responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 3
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	N	%
1	Laki-laki	18	60,0
2	Perempuan	12	40,0
	Total	30	100

Sumber: Data primer

Berdasarkan Tabel 5 menunjukkan bahwa mayoritas responden adalah berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 18 orang (60,0 %) dan jenis kelamin perempuan sebanyak 12 orang (40,0 %) Hal ini menunjukkan bahwa pegawai tidak hanya didominasi satu kelamin saja.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Distribusi responden berdasarkan pendidikan dapat dilihat pada tabel :

Tabel 4
Responden Berdasarkan Pendidikan

No.	Pendidikan	N	%
1	Strata 3	1	03,3
2	Strata 2	4	13,3
3	Strata 1	22	73,3
4	Diploma 3	3	10,0
	Total	30	100

Sumber: Data Primer

Berdasarkan Tabel 6 diketahui bahwa mayoritas responden berdasarkan karakteristik pendidikan adalah Strata 1 yaitu sebanyak 22 orang (73,3%). selanjutnya responden dengan pendidikan Strata 2 adalah sebanyak 4 orang (13,3%) kemudian responden dengan jenjang pendidikan Diploma 3 sebanyak 3 orang (10,0%) dan terdapat 1 orang (03,3%) karyawan yang berpendidikan Doktor (Strata 3).

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Distribusi responden berdasarkan lama bekerja dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5
Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No.	Umur (Tahun)	N	%
1	1 – 5	14	46,7
2	6 – 10	3	10,0

3	11 – 15	6	20,0
4	16 – 20	4	13,3
5	> 20	3	10,0
	Total	30	100

Sumber: Data primer

Berdasarkan tabel 4 diketahui bahwa mayoritas responden berdasarkan lama bekerja adalah lebih dari 1- 5 tahun sebanyak 14 orang (46,7%). 6 – 10 tahun, sebanyak 3 orang (10,0%), 11 -15 tahun, sebanyak 6 orang (20,0%), 16 – 20, sebanyak 4 orang (13,3%) dan selanjutnya jumlah responden diatas 20 tahun sebanyak 3 orang (10,0%).

4.5. Analisis Deskriptif

4.5.1. Sistem Informasi Akuntansi (X₁)

Variabel Sistem Informasi Akuntansi dalam penelitian ini terdiri dari 6 butir pernyataan/pertanyaan. Berikut adalah hasil jawaban responden berdasarkan indikator dari variabel Sistem Informasi Akuntansi.

Tabel 6
Deskripsi Variabel Sistem Informasi Akuntansi (SIA)

Indikator	Jawaban Responden					Mean
	STS	TS	KS	S	SS	
X1.1	0%	0%	3.3%	66.7%	30%	4.27
X1.2	0%	0%	10%	66.7%	23.3%	4.13
X1.3	0%	0%	10%	73.3%	16.7%	4.06
X1.4	0%	0%	10%	66.7%	23.3%	4.40
X1.5	0%	0%	6.7%	63.3%	30%	4.23
X1.6	0%	3.3%	3.3%	66.7%	26.7%	4.17
Indeks Persepsi Rerata (Mean)						4.21

Sumber: Data primer (lampiran 3)

Berdasarkan nilai rata-rata skor dari keseluruhan variabel bebas menunjukkan bahwa variabel X_1 sebesar 4.21 berada pada kategori baik. Dengan demikian pimpinan perusahaan menilai baik terhadap Sistem Informasi Akuntansi yang dimiliki oleh Antam Tbk. Hal ini mengindikasikan bahwa dalam mengendalikan perusahaan, Sistem Informasi Akuntansi menjadi salah satu faktor penentu dalam mencapai keberhasilan perusahaan. Berdasarkan Tabel 6, diketahui bahwa indikator yang mempunyai nilai rata-rata tertinggi adalah indikator $X_{1.4}$ yaitu spesifikasi program perusahaan harus sesuai dengan keinginan manajemen perusahaan berada diatas rata-rata sehingga memberikan penilaian pada kategori sangat baik. Artinya indikator tersebut merupakan indikator yang paling dominan memberikan penguatan terhadap variabel Sistem Informasi Akuntansi. Nilai rata-rata skor keseluruhan variabel Sistem Informasi Akuntansi sebesar 4.21 berada juga pada kategori baik. Dengan demikian pimpinan perusahaan memberikan penilaian yang baik terhadap sistem informasi akuntansi yang dimiliki perusahaan. Hal ini mengindikasikan bahwa dalam usaha industri pengolahan tambang peran sistem informasi akuntansi memberikan kontribusi yang baik dalam meningkatkan kinerja perusahaan. Untuk presentase kurang setuju, berdasarkan wawancara, setiap karyawan yang baru belum memahami dengan baik proses sistem yang berjalan sehingga muncul pertanyaan sehingga menjawab seadanya.

4.5.2. Motivasi Karyawan (X_2)

Variabel Motivasi Karyawan dalam penelitian ini terdiri dari 6 butir pernyataan. Berikut adalah distribusi jawaban responden berdasarkan indikator dari variabel Motivasi Karyawan.

Tabel 7
Deskripsi Variabel Motivasi Karyawan

Indikator	Jawaban Responden					Mean
	STS	TS	KS	S	SS	
X2.1	0%	0%	3.3%	73.3%	23.3%	4.20
X2.2	0%	0%	10.0%	66.7%	23.3%	4.13
X2.3	0%	0%	23.3%	50.0%	26.7%	4.03
X2.4	0%	0%	13.3%	40.0%	46.7%	4.33
X2.5	0%	0%	10.0%	50.0%	40.0%	4.30
X2.6	0%	0%	3.3%	70.0%	26.7%	4.23
Indeks Persepsi Rerata (Mean)						4.20

Sumber: Data primer (lampiran 3)

Berdasarkan nilai rata-rata skor pada Tabel 7 memperlihatkan nilai indikator $X_{2.4}$ sebesar 4.33 berada pada kategori sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan perusahaan menilai sangat baik terhadap indikator pemberian penghargaan kepada karyawan yang berprestasi, sehingga mampu meningkatkan motivasi kerja mereka. Hal ini mengindikasikan bahwa perusahaan Antam Tbk, para pimpinan perusahaan senantiasa memberikan motivasi kepada seluruh karyawan dalam rangka meningkatkan prestasinya sehingga pada gilirannya akan meningkatkan kinerja perusahaan dimasa yang akan datang.

Berdasarkan nilai rata-rata skor keseluruhan variabel motivasi karyawan memperlihatkan kategori sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan perusahaan menilai sangat baik terhadap penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang berprestasi. Hal ini mengindikasikan bahwa motivasi karyawan mampu memberikan kontribusi yang cukup besar dalam meningkatkan laba perusahaan, Untuk presentase kurang setuju, ini dipengaruhi karena adanya pergantian pimpinan, dan dipengaruhi dengan perekrutan karyawan yang baru sehingga dibutuhkan proses adaptasi dan sistem harus dijalankan sebagaimana mestinya.

4.5.3. Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan jawaban responden pada Tabel 8 menunjukkan bahwa indikator yang mempunyai nilai rata-rata tertinggi adalah indikator Y_5 sebesar 4.26 yaitu karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai standar kerja karena hal ini ditunjang oleh sistem informasi akuntansi yang handal serta motivasi yang kuat sehingga berdampak pada peningkatan kinerja perusahaan PT. Antam Tbk sebagaimana terlihat dari nilai jawaban responden lebih besar dari nilai rata-rata dari keseluruhan jawaban responden yaitu sebesar 4.06 dan berada pada kategori sangat baik, untuk presentase jawaban kurang setuju ini dipengaruhi karena masih ada karyawan yang belum memahami konsep sistem informasi yang dijalankan, ini dikhususkan bagi karyawan baru (fresh graduate).

Tabel 8
Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan

Indikator	Jawaban Responden					Mean
	STS	TS	KS	S	SS	
Y1	0%	0%	6.7%	73.3%	20.0%	3.72
Y2	0%	0%	3.3%	70.0%	26.7%	4.23
Y3	0%	0%	26.7%	60.0%	13.3%	3.87
Y4	0%	0%	16.7%	60.0%	23.3%	4.07
Y5	0%	0%	3.3%	66.7%	30.0%	4.26
Y6	0%	0%	3.3%	73.3%	23.3%	4.20
Indeks Persepsi Rerata (Mean)						4.06

Sumber: Data primer (lampiran 3)

4.6. Pengujian Instrumen Penelitian

4.6.1. Pengujian Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengukur valid tidaknya instrumen penelitian. Instrumen dikatakan valid jika pernyataan yang dikemukakan mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas instrumen yang digunakan adalah validitas kriteria yang diukur dengan cara menghitung korelasi antara skor masing-masing item dengan skor total menggunakan teknik korelasi *product moment* (metode interkorelasi). Indikator tersebut dinyatakan valid bilamana nilai koefisien korelasinya mempunyai nilai positif dan lebih besar dari 0,3 (Sugiyono, 2008). Selanjutnya perhitungan nilai koefisien korelasi menggunakan software SPSS dapat dilihat pada tabel hasil uji instrumen penelitian.

4.6.2. Pengujian Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan suatu instrument yang dapat digunakan sebagai alat untuk mengukur data yang dikumpulkan dapat dipercaya atau reliabel. Suatu instrument dapat dikatakan reliable apabila memiliki nilai Crobach's Alpha $> 0,60$ (Imam Gozali, 2007:42).

Hasil analisis uji reliabilitas (kehandalan) masing-masing variabel diperoleh nilai reability $X1 = 0,775$ $X2 = 0,828$ dan $Y = 0,738$ atau lebih besar dari $0,60$ yang disyaratkan dan hal ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 9
Uji Instrumen Penelitian

Variabel Penelitian	Indikator	Uji Validitas		Uji Reliabilitas	
		Koefisien Korelasi	Ket.	Alpha Cronbach	Ket.
Sistem Informasi Akuntansi	X1.1	0.723	Valid	0.775	Reliabel
	X1.2	0.691	Valid		
	X1.3	0.449	Valid		
	X1.4	0.691	Valid		
	X1.5	0.748	Valid		
	X1.6	0.790	Valid		
Motivasi Kerja	X2.1	0.649	Valid	0.828	Reliabel
	X2.2	0.762	Valid		
	X2.3	0.760	Valid		
	X2.4	0.694	Valid		
	X2.5	0.802	Valid		
	X2.6	0.770	Valid		
Kinerja Karyawan	Y1	0.810	Valid	0.738	Reliabel
	Y2	0.869	Valid		
	Y3	0.455	Valid		
	Y4	0.705	Valid		
	Y5	0.665	Valid		
	Y6	0.504	Valid		

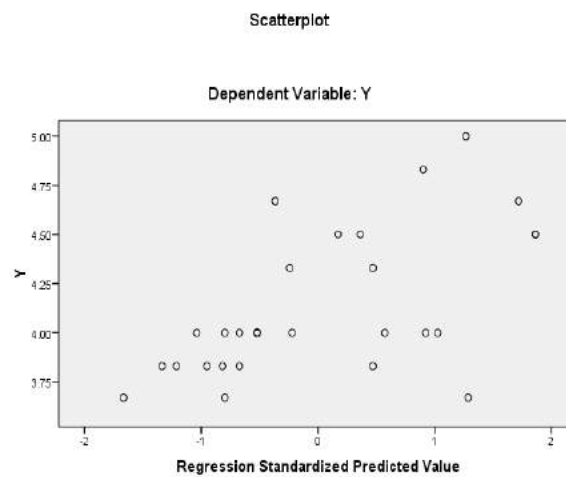
Sumber: Data diolah (SPSS)

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa setiap butir pertanyaan dari masing-masing indikator variabel dalam penelitian ini sudah valid dan reliabel serta memiliki kehandalan dalam mengukur pengaruh system informasi akuntansi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. ANTAM Tbk.

4.7. Uji Asumsi Klasik

Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas dimaksudkan untuk melihat apakah pengambilan sampel dilakukan dengan benar pada populasi yang tepat atau tidak terjadi ketidaksamaan varians dari residual regresi dengan melihat plot grafik atau hubungan antara variable terikat dengan nilai residualnya. Sedangkan heterokedastisitas tidak akan muncul apabila tidak diperoleh pola yang jelas atau titik-titik yang menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar berikut ini :



Berdasarkan hasil pengujian heterokedastisitas menunjukkan bahwa titik-titik menyebar diatas dan dibawah garis nol secara acak. Hal ini berarti model regresi yang digunakan tidak menunjukkan adanya heterokedastisitas dimana dalam penelitian ini tidak menghasilkan parameter.

4.8. Uji Hipotesis Penelitian

4.8.1. Analisis Regresi Linier Berganda

Penelitian ini telah memenuhi syarat untuk menggunakan pengujian regresi linier berganda, sehingga analisis selanjutnya dapat digunakan untuk mengetahui secara ringkas besarnya koefisien parsial, koefisien regresi, signifikansi serta determinasi indeksnya sebagaimana dijelaskan dalam tabel berikut ini :

Tabel 10
Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.296	.586		2.212	.036		
X1	.398	.152	.433	2.623	.014	.724	1.381
X2	.280	.133	.347	2.100	.045	.724	1.381

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.296	.586		2.212	.036		
X1	.398	.152	.433	2.623	.014	.724	1.381
X2	.280	.133	.347	2.100	.045	.724	1.381

a. Dependent Variable:
Y

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 1.296 + 0.398X_1 + 0.280X_2 + e$$

Hasil analisis statistik menunjukkan bahwa secara bersama-sama variabel Sistem Informasi Akuntansi (X_1) dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) pada perusahaan PT. Antam Tbk.

Interpretasi dari persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan secara rinci pada uraian sebagai berikut:

1. b_1 = Konstanta / intersep sebesar 1.296 secara matematis menyatakan bahwa jika nilai variabel bebas X_1 dan X_2 sama dengan nol, maka nilai Y adalah sebesar 1.296. Dengan demikian berarti jika tidak ada perubahan pada variabel bebas maka kinerja karyawan adalah sebesar 1.296

2. $b_2 = 0.398$ bertanda positif menunjukkan bahwa jika Sistem Informasi Akuntansi (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada perusahaan PT. ANTAM Tbk. Nilai probabilitas = 0.000 lebih kecil dari 0.05 dengan demikian variabel X_1 dapat dipakai untuk melakukan pengujian hipotesis.
3. $b_3 = 0.280$ bertanda positif hal ini bermakna bahwa Motivasi Kerja Karyawan (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada perusahaan PT. ANTAM Tbk. Nilai probabilitas = 0.000 lebih kecil dari 0.05 dengan demikian variabel X_1 dapat dipakai untuk melakukan pengujian hipotesis. Oleh karena hasil analisis menunjukkan nilai probabilitas $P = 0.000$ adalah lebih kecil dari 0.05, maka secara simultan variabel Sistem Informasi Akuntansi (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) berpengaruh nyata terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dengan demikian, hipotesis pertama (H_0) ditolak dan hipotesis kedua (H_1) dinyatakan diterima.

4.8.2. Uji Koefisien Korelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.683 ^a	.466	.427	.27474

Hasil analisis koefisien korelasi $R = 0.683$ menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara Sistem Informasi Akuntansi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

4.8.3. Uji Koefisien Determinasi

Nilai koefisien determinasi R Square sebesar 0.466 menunjukkan bahwa peningkatan Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh Sistem Informasi Akuntansi dan Motivasi Kerja sebesar 46.6 % .

4.8.4. Uji Parsial (Uji-t)

Ujin hipotesis secara parsial dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara individual dan sekaligus untuk mengetahui variabel bebas yang dominan berpengaruh terhadap variabel terikat, sebagaimana pada tabel berikut ini :

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.296	.586		2.212	0.36
X1	.398	.152	.433	2.623	0.14
X2	.280	.133	.347	2.100	.045

Berdasarkan pengujian statistik menunjukkan bahwa sistem informasi akuntansi dan motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.8.5. Uji Simultan (Uji-F)

Hasil Uji-F merupakan uji secara simultan antara variabel bebas terhadap variabel terikat untuk mengukur signifikansi sistem informasi akuntansi dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Uji-F dilakukan dengan membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} .

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1.780	2	.890	11.792	.000 ^a
Residual	2.038	27	.075		
Total	3.818	29			

Berdasarkan hasil regresi linier berganda menunjukkan bahwa F_{hitung} sebesar 11.792 sedangkan hasil $F_{tabel} = 4.691$. Mengingat karena hasil perhitungan Regresi linier berganda menunjukkan bahwa Sistem Informasi Akuntansi dan Motivasi Kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada perusahaan Antam Tbk.

4.9. Pembahasan

4.9.1. Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji statistik menunjukkan bahwa Sistem Informasi Akuntansi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini membuktikan bahwa Sistem Informasi Akuntansi memiliki hubungan yang searah dengan Kinerja Karyawan. Begitu juga hasil uji parsial

(uji t) dapat diketahui bahwa Sistem Informasi Akuntansi pada perusahaan PT. ANTAM Tbk memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Sistem Informasi Akuntansi merupakan salah satu faktor penentu dalam peningkatan atau penurunan kinerja karyawan pada di PT. ANTAM Tbk karena berdasarkan hasil wawancara dan hasil jawaban responden, Sistem informasi yang dijalankan meningkatkan efisiensi dan mempermudah dalam menyelesaikan pekerjaan, data yang dihasilkan tepat dan akurat sehingga meningkatkan kemampuan dalam pengambilan keputusan.

Hal ini sesuai dengan teori yang di kemukakan oleh Menurut Bodnar and Hopwood (2010:1) menyimpulkan bahwa sistem informasi akuntansi adalah kumpulan dari sumber daya yang akan mentransformasikan data-data keuangan menjadi informasi yang diolah secara manual maupun dengan bantuan komputer yang berguna bagi pengambilan keputusan, sehingga hal ini menjadi salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan yang pada gilirannya akan berpengaruh pada peningkatan kinerja perusahaan.

4.9.2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. ANTAM Tbk. Hal ini membuktikan bahwa Motivasi Kerja memiliki hubungan yang searah dengan Kinerja Karyawan.

Selanjutnya dari hasil uji parsial (uji t) menunjukkan bahwa Motivasi Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja merupakan salah satu faktor penentu dalam meningkatkan Kinerja pada di PT. ANTAM Tbk karena berdasarkan hasil jawaban responden dan wawancara, Pimpinan perusahaan sering memberikan pelatihan-pelatihan kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuan yang dimiliki karyawan, serta pemberian penghargaan bagi karyawan yang berprestasi akan memberikan motivasi kepada karyawan untuk terus meningkatkan kinerja yang tentunya nanti memberikan dampak positif terhadap perusahaan.

Hal ini dapat di jelaskan dengan teori yang di kemukakan oleh Ernie dan Kurniawan (2005:236) mengemukakan bahwa motivasi kerja berperan sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Tujuan dalam memberikan motivasi kerja terhadap karyawan agar karyawan dapat melaksanakan tugasnya secara efektif dan efisien. Dengan demikian berarti juga mampu memelihara dan meningkatkan moral, semangat dan gairah kerja, karena dirasakan sebagai pekerjaan yang menantang. program dengan cara ini suatu organisasi dapat mendorong berkembangnya motivasi berprestasi dalam suatu perusahaan, yang akan memacu tumbuh dan berkembangnya persaingan sehat antara individu/tim kerja dalam suatu perusahaan.

4.9.3. Faktor lainnya yang berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja dari individu karyawan diantaranya skill, motivasi, dukungan pimpinan, lingkungan kerja yang kondusif, imbalan atau insentif, hubungan mereka dengan organisasi dan masih banyak lagi faktor lainnya. Organisasi perusahaan, kinerjanya lebih tergantung pada kinerja bagaimana kinerja individu. Ada banyak cara untuk memikirkan tentang jenis jenis kinerja yang dibutuhkan para karyawan agar perusahaan PT. Antam Tbk agar dapat berhasil diantaranya dengan mempertimbangkan tiga elemen yaitu produktivitas, kualitas, dan pelayanan.

Peningkatan kinerja karyawan di dalam perusahaan sangat penting peranannya bagi kelangsungan hidup perusahaan, dengan memiliki motivasi kerja yang tinggi diharapkan akan menciptakan hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas dapat dicapai oleh seorang karyawan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya demi kepentingan perusahaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi perusahaan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian statistik dengan menggunakan metode Analisis Regresi Linier berganda sebagai model penelitian mengenai pengaruh sistem informasi akuntansi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. ANTAM (Persero) Tbk, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

5.1.1. Sistem informasi akuntansi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. ANTAM (Persero) Tbk. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik penerapan sistem informasi akuntansi perusahaan akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan, karena berdasarkan hasil wawancara dan hasil jawaban responden, Sistem Informasi yang dijalankan meningkatkan efisiensi dan mempermudah dalam menyelesaikan pekerjaan, data yang dihasilkan tepat dan akurat, sehingga meningkatkan kemampuan dalam pengambilan keputusan.

i) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. ANTAM (Persero) Tbk. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa apabila semakin baik motivasi kerja karyawan akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan, karena berdasarkan wawancara dan hasil jawaban responden, Pimpinan perusahaan sering memberikan pelatihan-pelatihan kepada karyawan

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad Kuncoro, Engkus dan Riduwan. 2008. **Cara Menggunakan dan Memakai Analisis Jalur**. Bandung: Alfabeta
- Azhar Susanto (2013:52) **Sistem Informasi Akuntansi**. Bandung: Lingga Jaya.
- Al-Bahra Bin Ladjamudin. 2013. **Analisis dan Desain Sistem Informasi**. Yogyakarta, Graha Ilmu.
- Baridwan, Zaki. 2014. **Sistem Informasi Akuntansi**. Yogyakarta: BPFE.
- Bonnie Soeherman dan Marion Pinontoan 2008. Elex Media Komputindo di Jakarta yang berjudul *Designing Information System*,
- Handoko, T. Hani. 2003. **Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia**. Yogyakarta :BPFE.
- Hans Kartikahadi (2016:3) **Akuntansi Keuangan Berdasarkan SAK Berbasis IFRS (Buku 1)** Salemba, Jakarta
- Mangkunegara, A. P. 2005. **Evaluasi Kinerja SDM**. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Mulyadi. 2001. **Sistem Akuntansi**. Jakarta : Salemba Empat.
- Romney, Marshall B dan paul John Steinbart. 2004. **Sistem Informasi akuntansi** diterjemahkan Oleh Dewi Ftriasari dan Deny Arnes Kwary, Buku Satu Edisi Kesembilan. Jakarta : Salemba Empat.
- Romney, Marshall B dan paul John Steinbart. 2009. *Accounting Information System, Eleventh Edition*. Prentice Hall.
- Laudon dan Laudon. 2010 **Management Information Systems, 11th Edition Kenneth C. Laudon**, New York University
- Sudarmanto. 2009. **Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM**. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Susanto, Azhar. 2013. **Sistem Informasi Akuntansi. Struktur Pengendalian Resiko Pengembangan**. Bandung : Lingga Jaya.
- Stair, R., & Reynolds, G. (2010). **Principles of Information Systems. 9 th. Edition**. Boston
- Indriawaty, Desy, 2015. **Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat**.

Wirawan (2009) "**Evaluasi kinerja sumber daya manusia**" Jakarta, Salemba

LAMPIRAN I.

KUESIONER PENELITIAN

**PENGARUH SISTEM INFORMASI AKUNTANSI DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ANTAM Tbk**

Kepada Yth.,

Pimpinan Cabang PT. ANTAM (Persero) Tbk

di.-

Makassar

Dengan Hormat,

Bersama ini, Saya:

Nama : Amaliah Khaerunnisah

NIM : 2015221689

Mengajukan permohonan kiranya berkenan memberikan kesempatan untuk melakukan penelitian di kantor Bapak, guna menyelesaikan salah satu syarat untuk menyelesaikan studi pada Program Studi Akuntansi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi NOBEL Indonesia Makassar.

Atas partisipasi dan perkenannya tak lupa kami haturkan ucapan terima kasih.

Hormat Saya,

Amaliah Khaerannisah

NIM. 2015221689

I. IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama :
2. Jenis Kelamin :
3. Pendidikan Terakhir : a. D-3 b. S-1 c. S-2 d. S-3
4. Jabatan :
5. Lama Bekerja : a. 1 - 5 Tahun
b. 6 - 10 Tahun
c. 11 - 15 Tahun
d. 16 - 20 Tahun
e. > 20 Tahun
6. Usia Anda Saat Ini : a. < 25 Tahun
b. 25 - 35 Tahun
c. 36 - 45 Tahun
d. 46 - 55 Tahun
e. > 55 Tahun

II. PETUNJUK PENGISIAN

1. Mohon Memberi Tanda checklist (\checkmark) pada jawaban yang Bapak/Ibu anggap paling sesuai dan mohon mengisi bagian yang membutuhkan jawaban tertulis.
2. Setelah mengisi kuesioner ini mohon bapak/ibu dapat memberikan kembali kepada yang menyerahkan kuesioner ini pertama kali.
3. Keterangan alternatif jawaban dan skor:
 - a. STS = Sangat Tidak Setuju (1)
 - b. TS = Tidak Setuju (2)
 - c. CS = Kurang Setuju (3)
 - d. S = Setuju (4)
 - e. SS = Sangat Setuju (5)

KUESIONER SISTEM INFORMASI AKUNTANSI

VARIABEL SISTEM INFORMASI AKUNTANSI						
No	Indikator (X1)	STS	TS	KS	S	SS
1	Karyawan harus menggunakan <i>hardware</i> yang dapat menangkap, menyimpan, dan mengelola sumber data dengan cepat.					
2	Data yang diterima disalin ke dokumen atau media lainnya, kemudian mengurutkan data menurut karakteristiknya.					
3	Software yang digunakan untuk mengolah data menjadi informasi harus sesuai dengan keinginan perusahaan.					
4	Spesifikasi program yang dimiliki perusahaan harus sesuai dengan keinginan perusahaan.					
5	Transaksi yang dilakukan dicatat dalam formulir, disahkan, dan diperiksa datanya untuk memastikan ketepatan dan kelengkapannya.					
6	Teknologi konektivitas seperti <i>local area network</i> (LAN) dan <i>wide area networks</i> (WAN) memudahkan sistem beroperasi dilokasi berbeda.					

KUESIONER MOTIVASI KERJA

Kuesioner yang diadopsi dari Haris Afrizal (2014)

VARIABEL MOTIVASI KERJA						
No	Indikator (X2)	STS	TS	KS	S	SS
1	Bekerja pada perusahaan ini membuat saya berguna dalam kehidupan masyarakat.					
2	Hubungan kerja antar atasan dan bawahan berjalan dengan baik.					
3	Atasan memberikan pelatihan-pelatihan kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuan yang dimiliki karyawan.					
4	Pemberian penghargaan bagi karyawan yang berprestasi akan memberikan motivasi kepada karyawan.					
5	Dalam menyelesaikan masalah atasan bertindak bijaksana.					
6	Hubungan kerja antar sesama rekan kerja berjalan dengan baik.					

KUESIONER KINERJA KARYAWAN

Kuesioner yang di adopsi dari Nirwana Harahap (2016)

VARIABEL KINERJA KARYAWAN						
No	Indikator (Y)	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan perusahaan.					
2	Saya selalu meningkatkan ketelitian saya dalam pekerjaan.					
3	Atasan sering meminta saya untuk memberikan ide dalam pengambilan keputusan.					
4	Saya sangat berminat bekerja secara inovatif melalui gagasan-gagasan baru yang dapat meningkatkan kinerja.					
5	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai standar kerja.					
6	Saya bertanggung jawab atas tugas wewenang yang diberikan kepada saya.					

17 (Rudi)	5	4	5	5	4	5	28	4.67
18 (Nas)	4	3	4	3	3	4	21	3.50
19 (Refly)	4	4	3	4	4	4	23	3.83
20 (Rachmah Ghina)	4	4	4	5	5	4	26	4.33
21 (Ramlah)	4	4	4	4	4	4	24	4.00
22 (Mirawati Madaun)	5	5	4	3	5	4	26	4.33
23 (Sukendra)	5	5	5	5	5	5	30	5.00
24 (Radiana)	4	4	4	5	4	4	25	4.17
25 (Jenny)	4	4	4	4	4	4	24	4.00
26 (Munawir)	4	4	3	5	4	4	24	4.00
27 (Desi Lili)	4	4	4	5	5	4	26	4.33
28 (Wani)	4	4	3	5	4	5	25	4.17
29 (Ratih A)	3	4	4	5	5	5	26	4.33
30 (Handayani)	4	3	4	4	3	3	21	3.50

KINERJA KARYAWAN

RESPONDEN	X1	X2	X3	X4	X5	X6	SUM	MEAN
1 (Amma)	4	4	4	4	3	4	23	3.83
2 (Rachmawaty)	4	4	3	3	4	4	22	3.67
3 (Sahriani)	4	4	4	4	4	3	23	3.83
4 (khadidjah)	4	4	3	4	4	4	23	3.83
5 (Nurfadillah)	4	4	4	3	4	4	23	3.83
6 (M Lutfi)	4	5	4	5	5	4	27	4.50
7 (Ratih)	5	5	3	4	5	5	27	4.50
8 (Edi Lasmin)	3	3	3	3	5	5	22	3.67
9 (Sri)	4	4	4	4	4	4	24	4.00
10 (Jabal Rahmah)	4	4	4	4	4	4	24	4.00
11 (Saharuddin)	4	4	4	4	4	4	24	4.00
12 (Ramli)	4	4	4	4	4	4	24	4.00
13 (Rahmawati)	5	5	5	5	5	5	30	5.00
14 (Dara Puspa)	4	4	4	4	4	4	24	4.00
15 (Nurul Imansari)	5	5	4	5	5	5	29	4.83
16 (Asnawi)	4	4	4	4	4	4	24	4.00
17 (Rudi)	4	4	3	4	4	5	24	4.00
18 (Nas)	4	4	4	4	4	4	24	4.00
19 (Refly)	3	4	3	4	4	4	22	3.67
20 (Rachmah Ghina)	4	4	5	4	5	4	26	4.33
21 (Ramlah)	4	4	4	4	4	4	24	4.00
22 (Mirawati Madaun)	4	4	4	3	4	4	23	3.83
23 (Sukendra)	5	5	4	5	4	5	28	4.67
24 (Radiana)	4	4	5	5	4	4	26	4.33
25 (Jenny)	5	5	5	4	5	4	28	4.67
26 (Munawir)	4	4	3	5	4	4	24	4.00
27 (Desi Lili)	4	4	4	4	4	4	24	4.00
28 (Wani)	5	5	3	4	5	5	27	4.50
29 (Ratih A)	4	5	4	5	5	4	27	4.50
30 (Handayani)	4	4	4	3	4	4	23	3.83

Lampiran III :

Frekuensi Tabel

1. Frequency Table Variabel X1

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	3.3	3.3	3.3
	4	20	66.7	66.7	76.7
	5	9	30.0	30.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	10.0	10.0	10.0
	4	20	66.7	66.7	76.7
	5	7	23.3	23.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	10.0	10.0	10.0
	4	22	73.3	73.3	83.3
	5	5	16.7	16.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	10.0	10.0	10.0
	4	20	66.7	66.7	76.7
	5	7	23.3	23.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	6.7	6.7	6.7
	4	19	63.3	63.3	70.0
	5	9	30.0	30.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

X1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	3.3	3.3	3.3
	3	1	3.3	3.3	6.7
	4	20	66.7	66.7	73.3
	5	8	26.7	26.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

2. Frequency Table Variabel X2

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	3.3	3.3	3.3
	4	22	73.3	73.3	76.7
	5	7	23.3	23.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	10.0	10.0	10.0
	4	20	66.7	66.7	76.7
	5	7	23.3	23.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	7	23.3	23.3	23.3
	4	15	50.0	50.0	73.3
	5	8	26.7	26.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	13.3	13.3	13.3
	4	12	40.0	40.0	53.3
	5	14	46.7	46.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	10.0	10.0	10.0
	4	15	50.0	50.0	60.0
	5	12	40.0	40.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

X2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	3.3	3.3	3.3
	4	21	70.0	70.0	73.3
	5	8	26.7	26.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

3. Frequency Table Variabel Y

Y.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	6.7	6.7	6.7
	4	22	73.3	73.3	80.0
	5	6	20.0	20.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Y.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	3.3	3.3	3.3
	4	21	70.0	70.0	73.3
	5	8	26.7	26.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Y.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	8	26.7	26.7	26.7
	4	18	60.0	60.0	86.7
	5	4	13.3	13.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Y.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	16.7	16.7	16.7
	4	18	60.0	60.0	76.7
	5	7	23.3	23.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Y.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	3.3	3.3	3.3
	4	20	66.7	66.7	70.0
	5	9	30.0	30.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Y.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	3.3	3.3	3.3
	4	22	73.3	73.3	76.7
	5	7	23.3	23.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Lampiran IV :

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas

1. Correlations Variabel X1

		Correlations						
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	Total
X1.1	Pearson Correlation	1	.644**	.179	.219	.359	.546**	.723**
	Sig. (2-tailed)		.000	.345	.244	.051	.002	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X1.2	Pearson Correlation	.644**	1	.317	.261	.326	.311	.691**
	Sig. (2-tailed)	.000		.088	.164	.079	.095	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X1.3	Pearson Correlation	.179	.317	1	.317	.062	.068	.449
	Sig. (2-tailed)	.345	.088		.088	.744	.720	.013
	N	30	30	30	30	30	30	30
X1.4	Pearson Correlation	.219	.261	.317	1	.538**	.497**	.691**
	Sig. (2-tailed)	.244	.164	.088		.002	.005	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X1.5	Pearson Correlation	.359	.326	.062	.538**	1	.734**	.748**
	Sig. (2-tailed)	.051	.079	.744	.002		.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X1.6	Pearson Correlation	.546**	.311	.068	.497**	.734**	1	.790**
	Sig. (2-tailed)	.002	.095	.720	.005	.000		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
Total	Pearson Correlation	.723**	.691**	.449	.691**	.748**	.790**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.013	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30

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

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

2. Correlations Variabel X2

		Correlations						
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	Total
X2.1	Pearson Correlation	1	.523**	.575**	.200	.350	.367	.649**
	Sig. (2-tailed)		.003	.001	.289	.058	.046	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X2.2	Pearson Correlation	.523**	1	.325	.311	.723**	.607**	.762**
	Sig. (2-tailed)	.003		.080	.094	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X2.3	Pearson Correlation	.575**	.325	1	.450	.494**	.454	.760**
	Sig. (2-tailed)	.001	.080		.013	.006	.012	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X2.4	Pearson Correlation	.200	.311	.450	1	.447	.545**	.694**
	Sig. (2-tailed)	.289	.094	.013		.013	.002	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X2.5	Pearson Correlation	.350	.723**	.494**	.447	1	.515**	.802**
	Sig. (2-tailed)	.058	.000	.006	.013		.004	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X2.6	Pearson Correlation	.367	.607**	.454	.545**	.515**	1	.770**
	Sig. (2-tailed)	.046	.000	.012	.002	.004		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
Total	Pearson Correlation	.649**	.762**	.760**	.694**	.802**	.770**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30

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

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

3. Correlations Variabel Y

		Correlations						
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Total
Y.1	Pearson Correlation	1	.818**	.274	.397	.383	.449	.810**
	Sig. (2-tailed)		.000	.143	.030	.037	.013	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
Y.2	Pearson Correlation	.818**	1	.210	.592**	.543**	.367	.869**
	Sig. (2-tailed)	.000		.265	.001	.002	.046	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
Y.3	Pearson Correlation	.274	.210	1	.280	.112	-.249	.455
	Sig. (2-tailed)	.143	.265		.134	.555	.184	.011
	N	30	30	30	30	30	30	30
Y.4	Pearson Correlation	.397	.592**	.280	1	.255	.178	.705**
	Sig. (2-tailed)	.030	.001	.134		.173	.346	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
Y.5	Pearson Correlation	.383	.543**	.112	.255	1	.465**	.665**
	Sig. (2-tailed)	.037	.002	.555	.173		.010	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
Y.6	Pearson Correlation	.449	.367	-.249	.178	.465**	1	.504**
	Sig. (2-tailed)	.013	.046	.184	.346	.010		.005
	N	30	30	30	30	30	30	30
Total	Pearson Correlation	.810**	.869**	.455	.705**	.665**	.504**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.011	.000	.000	.005	
	N	30	30	30	30	30	30	30

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

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

Lampiran V :

Uji Reliabilitas

1. Reliability Variabel X1

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.775	6

2. Reliability Variabel X2

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.828	6

3. Reliability Variabel Y

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

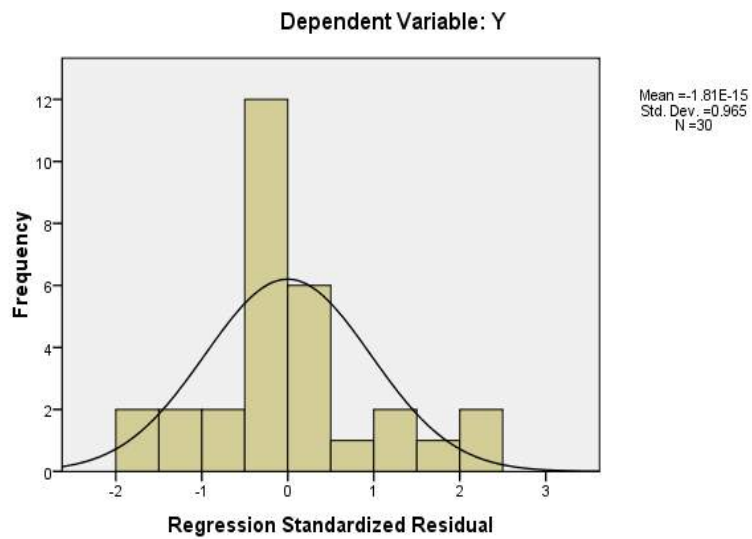
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.738	6

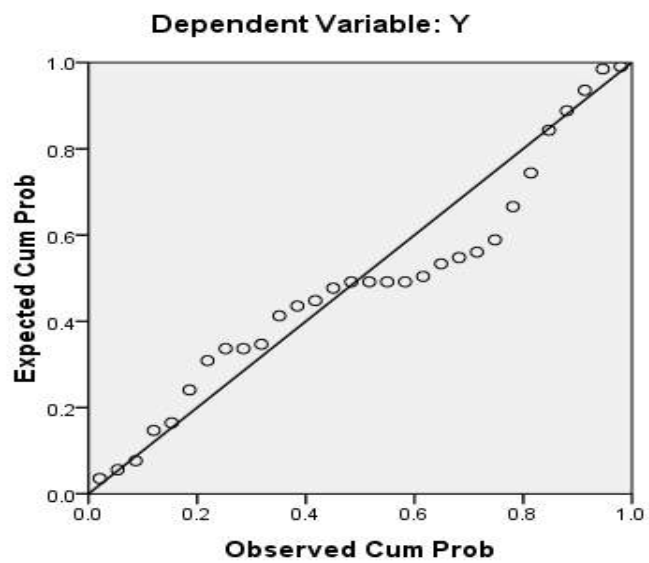
Lampiran VI : Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Histogram



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

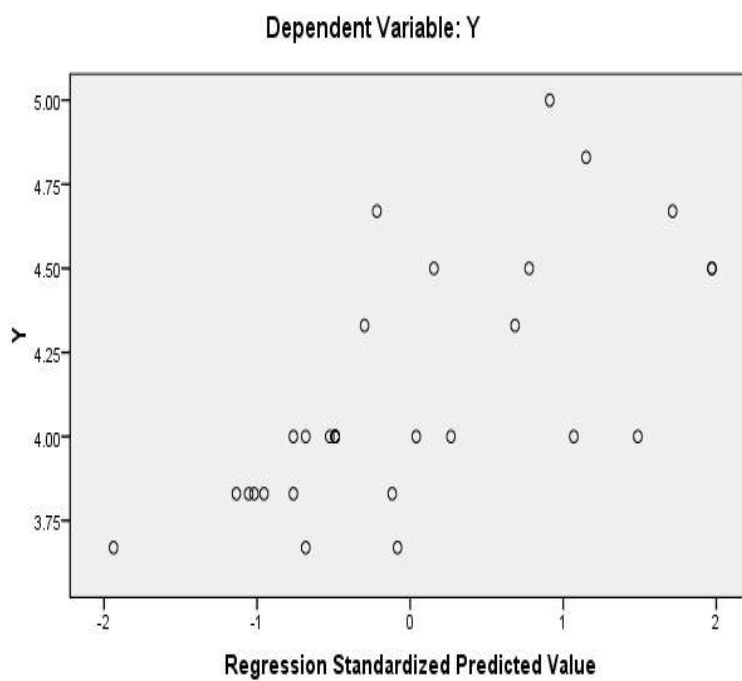


2. Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
X1	.724	1.381
X2	.724	1.381

3. Uji Heteroskedastisitas

Scatterplot



Lampiran VII :

Pengujian Regresi Linier Berganda

Regression

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X2, X1 ^a		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Y

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.683 ^a	.466	.427	.27474

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.780	2	.890	11.792	.000 ^a
	Residual	2.038	27	.075		
	Total	3.818	29			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.296	.586		2.212	.036		
	X1	.398	.152	.433	2.623	.014	.724	1.381
	X2	.280	.133	.347	2.100	.045	.724	1.381

a. Dependent Variable: Y

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimensi on	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	X1	X2
1	1	2.990	1.000	.00	.00	.00
	2	.006	23.281	.54	.02	.83
	3	.004	26.828	.46	.98	.17

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	3.6470	4.6158	4.1273	.24776	30
Residual	-.49592	.64671	.00000	.26509	30
Std. Predicted Value	-1.939	1.971	.000	1.000	30
Std. Residual	-1.805	2.354	.000	.965	30

a. Dependent Variable: Y