

# **Pengaruh Motivasi Dan Budaya Kerja Individu Terhadap Efektivitas Pemakaian Sistem Informasi Akuntansi ( Studi Kasus Di Bagian Keuangan Di Lingkungan Unjani)**

**Siti Kustinah**

Dosen STIE STEMBI – Bandung Business School

**Ridwan Suandi**

Peneliti Junior STIE STEMBI – Bandung Business School

## **Abstrak**

Penelitian ini menganalisis Pengaruh Motivasi dan Budaya Kerja Individu terhadap Efektivitas Pemakaian Sistem Informasi Akuntansi, baik secara simultan maupun parsial.

Penelitian ini menggunakan analisis linear berganda karena memiliki lebih dari satu variabel independennya dan antara variabel independennya tidak memiliki hubungan. Unit analisis yang diamati adalah bagian keuangan (BAKU) di lingkungan UNJANI dengan responden sebanyak 23 orang.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi dan budaya kerja individu secara simultan mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap efektivitas pemakaian sistem informasi sebesar 79%.

Motivasi mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap efektivitas pemakaian sistem informasi dan budaya kerja individu mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap efektivitas pemakaian sistem informasi.

**Kata Kunci :** *Motivasi, Budaya Kerja Individu, Efektivitas Pemakaian Sistem Akuntansi Organisasi*

## **PENDAHULUAN**

Setiap institusi atau perusahaan dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dikelola untuk meningkatkan kinerjanya. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor karyawan yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan institusi atau perusahaan. Karyawan merupakan asset utama organisasi dan mempunyai peran yang strategis didalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas organisasi. Demi tercapainya tujuan organisasi, karyawan memerlukan motivasi untuk bekerja lebih rajin. Melihat pentingnya karyawan dalam organisasi, maka karyawan

diperlukan perhatian lebih serius terhadap tugas yang dikerjakan sehingga tujuan organisasi tercapai. Dengan motivasi kerja yang tinggi, karyawan akan bekerja lebih giat didalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya dengan motivasi kerja yang rendah karyawan tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Karyawan kurang memiliki informasi yang jelas apakah pekerjaan mereka memiliki dampak positif terhadap para penerima manfaatnya yaitu individu atau kelompok yang dilayani organisasi (**Katz & Kahn, 1966**). Signifikansi tugas seringkali tidak pasti di organisasi – organisasi karena beberapa alasan. Pertama, Karyawan di organisasi

sering menemui prasangka buruk, yang bisa menghalangi mereka untuk merasa bahwa mereka telah mencapai tujuan – tujuan (**Scott & Pandey, 2005**) dan membuat mereka ragu apakah misi mereka adalah mungkin (**Weick, 1984**). Kedua, para karyawan seringkali hanya menerima umpan balik langsung yang sedikit tentang bagaimana tindakan-tindakan mereka mempengaruhi penerima manfaat/konsumen, yang mungkin membuat mereka ragu apakah misi mereka tercapai atau tidak.

Setiap kegiatan yang dilakukan oleh seseorang didorong oleh suatu kekuasaan dalam diri orang tersebut, kekuatan pendorong inilah yang disebut motivasi. Motivasi kerja karyawan dalam suatu organisasi dapat dianggap sederhana dan dapat pula menjadi masalah yang kompleks, karena pada dasarnya manusia mudah untuk di motivasi dengan memberikan apa yang menjadi keinginannya. Menurut **Luthans (2006)** motivasi adalah proses.

Sebagai langkah awal seseorang melakukan tindakan akibat kekurangan secara fisik dan psikis atau dengan kata lain adalah suatu dorongan yang ditunjukkan untuk memenuhi tujuan tertentu. Apabila kondisi ini tidak terjadi, maka akan menurunkan motivasi kerja karyawan dan akan berdampak pada kinerja karyawan yang menurun.

Selain masalah motivasi, kinerja seorang karyawan juga sangat ditentukan oleh budaya kerja yang terjadi dalam internal institusi atau perusahaan. Budaya kerja diantaranya adalah untuk menciptakan nilai-nilai saling menghormati, saling percaya, bertanggung jawab, berlaku jujur serta menumbuhkan kreativitas dan inovasi karyawan demi kenyamanan nasabah, disiplin, setia-kawan dan kekeluargaan. Dengan budaya tersebut turut mendorong berkembangnya instansi sampai pada keadaan seperti sekarang ini, namun dalam perkembangannya, tingkat kestabilan karyawan membawa konsekuensi balik terhadap budaya itu sendiri, sehingga mempengaruhi kinerja karyawannya.

Budaya kerja diturunkan dari budaya organisasi. Budaya organisasi itu sendiri merupakan sistem nilai yang mengandung

cita-cita organisasi sebagai sistem internal dan sistem eksternal sosial. Hal itu tercermin dari isi visi, misi dan tujuan organisasi. Dengan kata lain, seharusnya setiap organisasi termasuk para anggotanya memiliki impian atau cita-cita. Setiap anggota memiliki identitas budaya tertentu dalam organisasinya dan dalam perusahaan dikenal sebagai budaya korporat dimana di dalamnya terdapat budaya kerja. Dapat disimpulkan bahwa budaya kerja adalah cara pandang yang menumbuhkan keyakinan atas dasar nilai-nilai yang diyakini pegawai untuk mewujudkan prestasi kerja terbaik.

Sedangkan menurut **Sulaksono, (2002:17)** budaya kerja adalah *'the way we are doing here'* artinya sikap dan perilaku pegawai dalam melaksanakan tugas. Menurut **Sithi Amnuai dan Ndraha, (2003:76)**, budaya kerja terbentuk begitu satuan kerja atau organisasi itu berdiri. *"being developed as they learn to cope with problems of external adaption and internal integration"* artinya pembentukan budaya kerja terjadi dikala lingkungan kerja atau organisasi belajar menghadapi masalah, baik yang menyangkut perubahan-perubahan eksternal maupun internal yang menyangkut persatuan dan keutuhan organisasi. Perlu waktu bertahun-tahun bahkan puluhan dan ratusan tahun untuk membentuk budaya kerja. Pembentukan budaya diawali oleh (para) pendiri (*founders*) atau pimpinan paling atas (*top management*) atau pejabat yang ditunjuk, dimana besarnya pengaruh yang dimilikinya akan menentukan suatu cara tersendiri apa yang dijalankan dalam satuan kerja atau organisasi yang dipimpinnnya.

Robbins yang dialih bahasakan oleh **Pujaatmaka (2006:301-302)** menjelaskan bagaimana budaya kerja di bangun dan dipertahankan ditunjukkan dari filsafat pendiri atau pimpinannya. Selanjutnya budaya ini sangat dipengaruhi oleh kriteria yang digunakan dalam mempekerjakan pegawai. Tindakan pimpinan akan sangat berpengaruh terhadap perilaku yang dapat diterima, baik dan yang tidak. Bagaimana bentuk sosialisasi akan tergantung kesuksesan yang dicapai dalam menerapkan nilai-nilai dalam

proses seleksi. Namun secara perlahan nilai-nilai tersebut dengan sendirinya akan terseleksi untuk melakukan penyesuaian terhadap perubahan yang pada akhirnya akan muncul budaya kerja yang diinginkan.

Dewasa ini kelangsungan hidup institusi atau perusahaan sangat ditentukan oleh kemampuannya untuk bersaing di pasar. Kemampuan bersaing memerlukan strategi yang dapat memanfaatkan semua kekuatan dan peluang yang ada, serta menutup kelemahan dan menetralkan hambatan strategis dalam dinamika bisnis yang dihadapi. Semua itu dapat dilakukan apabila manajemen mampu melakukan pengambilan keputusan yang didasarkan pada masukan-masukan yang objektif, yaitu yang berasal dari sistem informasi akuntansi perusahaan. Hal tersebut karena sistem informasi akuntansi mencakup kegiatan mengidentifikasi, menghimpun, memproses, dan mengomunikasikan informasi ekonomi mengenai suatu organisasi ke berbagai pihak. Setiap organisasi akan berusaha mencapai tujuannya dengan mengalokasikan sumber dayanya secara optimal melalui pengambilan keputusan. Informasi, dengan demikian memiliki nilai ekonomis, sepanjang dapat memberikan kontribusi kepada pengambilan keputusan alokasi sumber daya yang efisien sehingga tujuan organisasi dapat dicapai (**Lumbantoruan, 2007: 1**).

Agar informasi akuntansi yang tersaji menjadi lebih bermanfaat dalam pengambilan keputusan, data keuangan yang harus dikonversi menjadi informasi yang berguna dalam pengambilan keputusan ekonomis, misalnya bagi pemilik dan calon pemilik dari suatu perusahaan, maka perlu mengetahui bagaimana keadaan keuangan perusahaan dan prospeknya dimasa datang. Analisis rasio merupakan analisis yang sering digunakan dalam menilai kinerja keuangan selama ini, namun analisis ini hanya dapat memperlihatkan satu aspek saja tanpa harus menghubungkannya dengan aspek yang lain. Mengatasi hal ini maka dapat dipergunakan alat analisis yang menghubungkan beberapa rasio sekaligus untuk menilai kondisi keuangan perusahaan (**Anggraeni dan**

**Sugiharto, 2004: 3**). Tetapi PUSISIP0 tidak optimal sehingga mengganggu kecepatan dan keakuratan data dibagian keuangan (Keakuratan data pembayaran mahasiswa menjadi salah satu faktor penting ketidakpuasan pelayanan terhadap konsumsen (mahasiswa dan orang tua).

## **KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS**

### **Motivasi Kerja**

Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan, keinginan, sebab, atau alasan seseorang melakukan sesuatu. Menurut **Manullang** dalam manajemen personalia (**1982; 150**), motivasi adalah pemberian kegairahan bekerja kepada karyawan. Dengan pemberian motivasi dimaksudkan pemberian daya perangsang kepada karyawan yang bersangkutan agar karyawan tersebut bekerja dengan segala upayanya. Sedangkan menurut **Handoko (1999)**, motivasi diartikan sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan - kegiatan tertentu guna tujuan. Menurut **Malthis (2006; 114)**, motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Biasanya orang bertindak karena suatu alasan untuk mencapai tujuan. Memahami motivasi sangatlah penting karena kinerja, reaksi terhadap kompensasi dan persoalan sumber daya manusia yang lain dipengaruhi dan mempengaruhi motivasi. Pendekatan untuk memahami motivasi berbeda - beda, karena teori yang berbeda mengembangkan pandangan dan model mereka sendiri.

Teori motivasi manusia yang dikembangkan oleh **Maslow dalam Mathis (2006)**, mengelompokkan kebutuhan manusia menjadi lima kategori yang naik dalam urutan tertentu. Sebelum kebutuhan lebih mendasar terpenuhi, seseorang tidak akan berusaha untuk memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi. Hierarki Maslow yang terkenal terdiri atas kebutuhan fisiologis, kebutuhan akan keselamatan dan keamanan, kebutuhan akan kebersamaan dan kasih sayang, kebutuhan akan aktualisasi diri.

Kebutuhan seseorang merupakan dasar untuk model motivasi. Kebutuhan adalah kekurangan yang dirasakan oleh seseorang pada saat tertentu yang menimbulkan tegangan yang menyebabkan timbulnya keinginan. Karyawan akan berusaha untuk menutupi kekurangannya dengan melakukan suatu aktivitas yang lebih baik dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan melakukan aktivitas yang lebih banyak dan lebih baik karyawan akan memperoleh hasil yang lebih baik pula sehingga keinginannya dapat terpenuhi. Keinginan yang timbul dalam diri karyawan dapat berasal dari dalam dirinya sendiri maupun berasal dari luar dirinya, baik yang berasal dari lingkungan kerjanya maupun dari luar lingkungan kerjanya. Motivasi bukanlah merupakan sesuatu yang berdiri sendiri, melainkan ada beberapa faktor yang mempengaruhinya.

Menurut **Nugroho** (2010: 26) Motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi kearah tujuan-tujuan yang hendak dicapainya, yang dikondisikan oleh kemampuan yang untuk memenuhi kebutuhan individual”.

Menurut **Scihiffman** dan **Kanuk** (2008:72) motivasi adalah : "Tenaga pendorong dalam diri individu yang memaksa mereka untuk bertindak. Tenaga pendorong tersebut dihasilkan oleh keadaan tertekan, yang timbul sebagai akibat kebutuhan yang tidak terpenuhi”.

Menurut **Suharno** dan **Yudi (2010 : 90)** motivasi adalah : “Dorongan yang ada dalam diri seseorang untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu”.

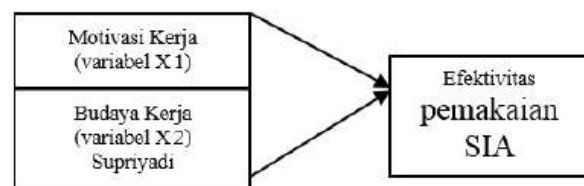
Menurut **Moskowits** dalam **Nugroho** (2010:26) motivasi secara umum didefinisikan sebagai inisiasi dan pengarahannya terhadap tingkah laku dan pelajaran motivasi sebenarnya merupakan pelajaran tingkah laku.

Individu secara sadar maupun tanpa sadar berjuang untuk mengurangi ketegangan melalui perilaku yang mereka harapkan akan memenuhi kebutuhan mereka dan dengan demikian akan membebaskan mereka dari tekanan yang mereka rasakan. Tujuan tertentu yang mereka pilih dan pola tindakan

yang mereka lakukan untuk mencapai tujuan tersebut merupakan hasil dari pemikiran dan proses belajar individu. Seperti terlihat pada gambar 2.2. yang menyajikan model proses motivasi.

### Paradigma Penelitian

Berdasarkan pada pandangan beberapa ahli di atas tentang karakteristik pekerjaan dan budaya kerja dalam kaitannya dengan kepuasan kerja, maka dapat digambarkan pada paradigma penelitian sebagai berikut :



**Gambar 2.1. Paradigma penelitian**  
sumber : Paradigma Peneliti/

### 1.1. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan paradigma penelitian tersebut dapat ditarik hipotesis sebagai berikut :

1. Hipotesis Simultan :  
Motivasi dan budaya kerja individu berpengaruh signifikan terhadap pemakaian efektivitas SIA di Bagian keuangan dilingkungan UNJANI.
2. Hipotesis Parsial :
  - a. Motivasi kerja individu berpengaruh signifikan terhadap pemakaian efektivitas SIA di Bagian keuangan dilingkungan UNJANI.
  - b. Budaya kerja individu berpengaruh signifikan terhadap pemakaian efektivitas SIA di Bagian keuangan dilingkungan UNJANI.

### OBJEK DAN METODE PENELITIAN

Objek penelitian dan ruang lingkup penelitian ini, mencakup 2 (dua) variable bebas (independen), yaitu Motivasi Kerja ( $X_1$ ), dan Budaya Kerja Individu ( $X_2$ ) serta satu variabel terikat (dependen) Efektivitas Pemakaian SIA ( $Y$ ).

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji hipotesis yaitu menerangkan pengaruh, sifat, dan bentuk hubungan antar variabel independen atau bebas dan eksogen yaitu Motivasi Kerja ( $X_1$ ), dan Budaya Kerja Individu ( $X_2$ ) terhadap variabel terikat atau endogen (dependen) Efektivitas Pemakaian SIA ( $Y$ ).

Metode statistic yang digunakan dalam penelitian ini adalah statistik *inferensial*. Statistik *inferensial* (sering juga disebut statistic induktif atau statistic probabilitas), adalah teknik statistic yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi. Statistik ini akan cocok digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi. Statistik ini akan cocok bila sampel diambil dari populasi yang jelas, dan teknik pengambilan sampel dari populasi itu dilakukan secara random (**Sugiyono, 2001: 201**). Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian *Deskriptif Verifikatif* karena menggambarkan variabel-variabel penelitian dan mengamati hubungan variabel-variabel tersebut dari hipotesis yang telah dibuat secara sistematis melalui pengujian statistik.

Jika dilihat berdasarkan metode yang digunakan, maka penelitian yang dilakukan oleh peneliti termasuk ke dalam metode penelitian survey. Menurut **Sugiyono (2011:12)** penelitian survey adalah penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian-kejadian relative, distribusi, dan hubungan-hubungan antar variabel sosiologis maupun psikologis.

Dalam metode survey penelitian ini bisa dimasukkan kedalam kategori observasi terstruktur yaitu observasi yang telah dirancang secara sistematis, tentang apa yang akan diamati, kapan dan dimana tempatnya. Serta menggunakan instrument penelitian yang telah diuji dan reliabilitasnya berupa penyebaran angket atau kuesioner.

## Operasionalisasi Variabel

Dalam penelitian ini terdiri dari variabel-variabel, baik variabel independen atau bebas atau eksogen maupun variabel dependen atau terikat atau endogen, variabel-variabel yang ada pada penelitian ini pada dasarnya bersumber dari teori dan konsep. Menurut **Sugiyono (2011:63)** variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya.

Variabel juga dapat merupakan dari bidang keilmuan atau kegiatan tertentu. Dinamakan variabel karena ada variasinya. Dapat dirumurkan bahwa variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (**Sugiyono, 2011: 63-64**).

Salah satu cara yang dapat digunakan untuk memudahkan pengukuran adalah dengan membuat tabel operasional variabel. Operasional variabel bertujuan untuk memudahkan dan mengarahkan dalam penyusunan alat ukur data yang diperlukan berdasarkan kerangka konseptual penelitian yang telah dikemukakan batasan operasional dari masing-masing variabel penelitian. Maka dari itu, setiap variabel yang akan diteliti diukur melalui operasional variabel sebagai berikut:

Variabel yang digunakan untuk menguji hipotesis sebelumnya, adalah sebagai berikut :

1. Variabel bebas (independen) yang diberi simbol X, menurut **Sugiyono (2011:64)** yang dimaksud dengan variabel independen merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel independen yaitu :
  - a. Variabel independen pertama ( $X_1$ ) adalah Motivasi Kerja
  - b. Variabel independen kedua ( $X_2$ ) adalah Budaya Kerja Individu
2. Variabel terikat (dependen) yang diberi Simbol Y, dimana menurut Sugiyono

(2011:64) yang dimaksud variabel dependen merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen yaitu Efektivitas Pemakaian SIA (Y) sebagai variabel terikat.

Penyajian lebih lanjut dari operasional variabel diatas, terdapat dalam tabel 3.1 mengenai pengukuran variabel yang diobservasi yang terdiri dari unsur variabel, konsep variabel, indikator ukuran, skala pengukuran dan nomor item dari urutan setiap kuesioner. Seluruh indikator tersebut diukur pada tingkat skala ordinal.

Sebelum melakukan analisis data statistik, penelitian ini akan mencoba terlebih dahulu analisa yang berkaitan dengan hasil scoring dari tiap variabel dalam penelitian ini yaitu variabel Motivasi (X1) dan Budaya Kerja Individu (X2) terhadap Efektivitas Pemakaian SIA (Y).

Analisa data pada penelitian ini menggunakan metode atau teknik analisis regresi linear berganda. Analisis regresi merupakan teknik statistic yang berguna untuk memeriksa dan memodelkan hubungan diantara variabel-variabel. Dimana penerapan regresi tersebut umumnya dikaitkan dengan studi ketergantungan suatu variabel (variabel terikat) pada variabel lainnya (variabel bebas). Sedangkan analisis regresi linear berganda secara umum digunakan untuk menganalisis hubungan antara dua atau lebih variabel bebas.

Untuk mengetahui apakah pengaruh Motivasi (X1) dan Budaya Kerja Individu (X2) terhadap Efektivitas Pemakaian SIA (Y) baik secara simultan maupun parsial. Dengan menggunakan bantuan *software SPSS 17.0*, dan hasil pengujian secara parsial dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 4.29**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.445	1.503		-.296	.770
	X1	.606	.122	.573	4.969	.000
	X2	.310	.077	.464	4.023	.001

a. Dependent Variable: Y

Sumber : pengolahan data

Dari tabel output di atas diketahui nilai konstanta dan koefisien regresi sehingga dapat dibentuk persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = -445 + 0,606X_1 + 0,310X_2 + e$$

Persamaan di atas dapat diartikan sebagai berikut:

- bo = -445 artinya jika variabel X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub> dan Y bernilai nol (0), maka variabel Y akan bernilai -445
- b<sub>1</sub> = 0,606 artinya jika fokus pelanggan (X<sub>1</sub>) meningkat sebesar satu satuan maka variabel Y akan meningkat pula sebesar 0,606
- b<sub>2</sub> = 0,310 artinya jika perbaikan berkesinambungan (X<sub>2</sub>) meningkat sebesar satu satuan maka variabel Y akan meningkat pula sebesar 0,310

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi (X1) dan budaya kerja individu (X2) terhadap efektivitas pemakaian SIA (Y) baik secara simultan maupun secara parsial.

**Pengaruh Motivasi (X1) Dan Budaya Kerja Individu (X2) Terhadap Efektivitas Pemakaian SIA (Y) Secara Simultan**

Setelah asumsi-asumsi klasik linear berganda diperiksa dan dipenuhi maka berikutnya akan diuji pengaruh Motivasi (X1) dan Budaya Kerja Individu (X2) terhadap Efektivitas Pemakaian SIA (Y), bentuk hipotesisnya adalah sebagai berikut :

- H<sub>0</sub>: Tidak terdapat pengaruh Motivasi (X1) dan Budaya Kerja Individu (X2) secara simultan terhadap Efektivitas Pemakaian SIA (Y)
- H<sub>1</sub>: Terdapat pengaruh Motivasi (X1) dan Budaya Kerja Individu (X2) secara simultan terhadap Efektivitas Pemakaian SIA (Y)

Untuk mengetahui seberapa besar presentase pengaruh kedua variabel X tersebut secara simultan terhadap variabel Y adalah dengan melakukan pengujian dengan koefisien determinan (R<sup>2</sup>). Dari hasil

pengujian diperoleh nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) persamaan regresi yaitu sebesar 0,065 (nilai *R-Square* pada tabel *Model Summary* berikut ini :

**Tabel.4.30**  
**Model Summary<sup>a</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.890 <sup>a</sup>	.792	.772	.909	1.104

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber : *pengolahan data*

Berdasarkan tabel diatas X1 dan X2 secara bersama sama memberikan pengaruh pada pada variable Y. Angka 79,2% disini artinya bahwa setiap perubahan variable Y sebesar 79,2% dipengaruhi oleh variable X1 dan X2. Adapun sisanya 20,8% dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel tersebut yang tidak dilibatkan dalam penelitian ini.

Untuk mengetahui signifikan tidaknya pengaruh Motivasi (X1) dan Budaya kerja individu (X2) terhadap Efektifitas pemakaian Sistem Informasi Akuntansi (Y), secara keseluruhan, maka dilakukan uji F dengan uji satu pihak dalam taraf nyata 5%. Adapun hasilnya adalah sebagai berikut :

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

$$F = \frac{(23-2-1)(0,792)}{2(1-0,792)}$$

$$F = \frac{20,208}{0,416} = 48,57$$

**Kesimpulan Pengujian Secara Keseluruhan Model Persamaan I**

<b>F<sub>hitung</sub></b>	<b>F<sub>tabel</sub></b>	<b>Kesimpulan</b>
48,57	3,49	<i>Signifikan</i>

Sumber : *pengolahan data*

Dari tabel 4.32 diatas terlihat  $F_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $F_{tabel}$  sehingga hasil pengujian yang diperoleh adalah berpengaruh positif signifikan atau dengan kata lain secara simultan variabel motivasi (X1) dan budaya organisasi (X2) terhadap efektivitas pemakaian SIA (Y).

**Pengaruh Motivasi (X1) Dan Budaya Kerja Individu (X2) Terhadap Efektivitas Pemakaian SIA (Y) Secara Parsial**

Berikutnya akan diuji pengaruh dari masing-masing variabel Motivasi (X1) dan Budaya Kerja Individu (X2) terhadap Efektivitas Pemakaian SIA (Y) secara parsial. Bentuk hipotesisnya adalah sebagai berikut :

$H_0$ : Tidak terdapat pengaruh Motivasi (X1) dan Budaya Kerja Individu (X2) secara parsial terhadap Efektivitas Pemakaian SIA (Y)

$H_1$ : Terdapat pengaruh Motivasi (X1) dan Budaya Kerja Individu (X2) secara parsial terhadap Efektivitas Pemakaian SIA (Y)

Statistik uji yang digunakan untuk menguji hipotesis diatas adalah uji- t. Untuk mengetahui pengaruh langsung secara individual, maka harus dilakukan uji t terlebih dahulu. Langkah pengujiannya sama seperti uji F.

Terlebih dahulu harus dicari nilai  $t_{hitung}$  dari masing-masing X1 dan X2. Setelah itu nilai  $t_{hitung}$  tersebut dibandingkan dengan nilai t di tabel. Jika nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$ . Maka hipotesis signifikan, artinya bahwa pengaruh yang terjadi dapat digeneralisir terhadap seluruh populasi.

Berdasarkan hasil pengolahan data sebagaimana terlihat pada tabel Coeffisients berikut ini akan diperoleh nilai  $t_{hitung}$  :

**Tabel 4.33.**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(t)	-.445	1.503		-.296	.770
	X1	.606	.122	.573	4.969	.000
	X2	.310	.077	.464	4.023	.001

a. Dependent Variable: Y

Sumber : *Data Olahan*

Dari tabel tabel 4.33. diatas, maka dapat diambil kesimpulan seperti yang tertera dalam tabel  $t_{hitung}$  dari masing-masing variabel bebas seperti dibawah ini. Sedangkan nilai  $t_{tabel}$  ialah nilai distribusi t-student pada taraf nyata ( $\alpha$ ) 5% dengan  $df = n-k = 23-2=21$ , adapun kesimpulan yang dapat diambil adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.34.**  
**Kesimpulan Pengujian Secara Individual Model Persamaan II**

Variabel	$t_{hitung}$	$t_{tabel}$	Kesimpulan
Motivasi (X1)	4,969	3,47	Signifikan
Budaya Kerja Individu (X2)	4,023	3,47	Signifikan

Sumber: *pengolahan data*

Dari tabel 4.32. diatas terlihat bahwa hasil pengujian pengaruh variable bebas secara parsial adalah sebagai berikut :

1. Dari tabel output diperoleh nilai  $t_{hitung}$  untuk  $X_1$  sebesar 4,969 dan  $t_{tabel}$  3,47 Dikarenakan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak, artinya  $X_1$  berpengaruh terhadap  $Y$ . Artinya adalah motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap pemakaian Sistem Informasi Akuntansi.
2. Dari tabel output diperoleh nilai  $t_{hitung}$  untuk  $X_2$  sebesar 4,023 dan  $t_{tabel}$  3,47 Dikarenakan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak, artinya  $X_2$  berpengaruh terhadap  $Y$ . Artinya adalah budaya kerja individu berpengaruh positif signifikan terhadap pemakaian Sistem Informasi Akuntansi.

### Implikasi Hasil Penelitian

Pengelolaan keuangan perusahaan merupakan hal yang sangat vital pada perusahaan yang akan berpengaruh pada eksistensi perusahaan itu sendiri pada akhirnya. Oleh karena pentingnya persoalan pengelolaan keuangan sebuah perusahaan, maka diperlukan sumber daya yang mumpuni untuk mengelola keuangan tersebut, sumber daya itu termasuk alat yang digunakan dan sumber daya manusia sebagai operatornya.

Terkait pengelolaan keuangan, pelaporan keuangan merupakan yang termasuk

didalamnya yang berfungsi sebagai monitoring posisi keuangan maupun sumber masukan bagi pengambilan keputusan dan kebijakan sebuah perusahaan. Sistem Informasi Akuntansi adalah susunan berbagai formulir, catatan, peralatan, termasuk komputer dan perlengkapannya, serta alat komunikasi, tenaga pelaksanaannya, dan laporan yang dikoordinasikan secara erat yang didesain untuk mentransformasikan data keuangan menjadi informasi yang dibutuhkan manajemen (**Wijayanto (2001:7)**).

Sistem informasi akuntansi yang efektif dan dirancang dengan baik penting bagi keberhasilan jangka panjang organisasi manapun karena dapat membantu meningkatkan laba organisasi. Sistem informasi yang akurat dan tepat waktu, agar aktivitas-aktivitas perusahaan dapat dilaksanakan dengan lebih efektif dan efisien. Suatu pekerjaan dikatakan efektif apabila tujuan tertentu yang telah ditetapkan sejak awal dapat dicapai, tetapi bila akibat-akibat yang timbul dari kegiatan yang dilakukan untuk mencapai efektivitas itu nilainya lebih penting dari tujuan yang dicapai sehingga mengakibatkan ketidak pastian Efektivitas pemakaian Sistem Informasi Akuntansi juga sangat di tentukan oleh motivasi keryawan yang menjalankan sistem tersebut, dan juga budaya kerja individu yang telah terlatih dengan kebiasaan-kebiasaan positif yang mengarah pada kinerja yang tinggi.

Unit yang digunakan dalam penelitian ini adalah bagian keuangan (BAKU) dilingkungan UNJANI dengan responden yang digunakan adalah karyawan yang ada pada bagian keuangan (BAKU) dilingkungan UNJANI yang berjumlah 23 orang. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner, kuesioner tersebut memiliki 17 pertanyaan yang terbagi menjadi 5 pernyataan untuk variabel motivasi, 7 pernyataan untuk variabel budaya kerja individu, dan 5 pernyataan untuk variabel efektivitas pemakaian Sistem Informasi Akuntansi.

Data yang diperoleh dari hasil kuesioner merupakan data ordinal sehingga perlu diubah menjadi data interval terlebih dahulu dengan menggunakan MSI. Setelah itu, data



kemudian dipindahkan ke program SPSS untuk diuji validitas dan reliabilitasnya. Pengujian data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi berganda, karena dari hasil pengujian kualitas data tidak ditemukan adanya multikolinieritas, auto korelasi, heteroskedastisitas, dan terpenuhinya uji normalitas.

Dalam penelitian ini dapat kita lihat, bahwa hasil dari pengujian hipotesis yang diajukan yakni terdapat pengaruh Motivasi dan Budaya Kerja Individu terhadap Efektivitas Pemakaian Sistem Informasi Akuntansi secara simultan hasilnya adalah berpengaruh positif signifikan, yang diketahui nilai  $F_{hitung}$  sebesar 48,57 dengan  $p$ -value (sig) 0,000. Dengan  $\alpha=0,05$ ,  $df_1=2$ , dan  $df_2= 20$  ( $n-k-1$ ), maka di dapat  $F_{tabel}$  3,49. Dikarenakan nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $48,57 > 3,49$ ) maka  $H_0$  ditolak, artinya variabel bebas yaitu motivasi dan budaya kerja individu secara simultan mempengaruhi efektivitas penggunaan SIA secara signifikan,

Secara parsial, dari variabel bebas yang diuji yakni Motivasi ( $X_1$ ) dan Budaya Kerja individu ( $X_2$ ) terhadap variabel terikat yakni Efektivitas Pemakaian Sistem Informasi Akuntansi ( $Y$ ). hasilnya adalah :

1. Dari tabel output diperoleh nilai  $t_{hitung}$  untuk  $X_1$  sebesar 4,969 dan  $t_{tabel}$  3,47. Dikarenakan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak, artinya  $X_1$  berpengaruh terhadap  $Y$ . Artinya adalah bahwa motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap efektivitas pemakaian Sistem Informasi Akuntansi di BAKU UNJANI.
2. Dari tabel output diperoleh nilai  $t_{hitung}$  untuk  $X_2$  sebesar 4,023 dan  $t_{tabel}$  3,47. Dikarenakan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak, artinya  $X_2$  berpengaruh terhadap  $Y$ . Artinya adalah bahwa budaya kerja individu berpengaruh positif signifikan terhadap efektivitas pemakaian Sistem Informasi Akuntansi di bagian keuangan (BAKU) dilingkungan UNJANI.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Penelitian mengenai Pengaruh Motivasi dan Budaya Kerja Individu terhadap

Efektivitas Pemakaian SIA (Studi Kasus bagian keuangan (BAKU) dilingkungan UNJANI) dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap efektivitas pemakaian Sistem Informasi Akuntansi di bagian keuangan (BAKU) dilingkungan UNJANI. Artinya bahwa motivasi memberikan pengaruh yang kuat terhadap segala perubahan pada pemakaian Sistem Informasi Akuntansi. Hal yang paling berpengaruh dalam motivasi yaitu indikator fisiologis dan ego.
2. Budaya kerja individu berpengaruh positif signifikan terhadap efektivitas pemakaian Sistem Informasi Akuntansi di bagian keuangan (BAKU) dilingkungan UNJANI. Artinya bahwa budaya kerja individu memberikan pengaruh yang kuat terhadap segala perubahan pada pemakaian Sistem Informasi Akuntansi. Hal yang paling berpengaruh dalam budaya kerja individu adalah *indikator risk-tolerance* dan *performance-reward*

### Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, terlihat bahwa variabel motivasi dan sistem memiliki pengaruh terhadap efektivitas pemakaian Sistem Informasi Akuntansi. Namun masih ada beberapa indikator variabel-variabel tersebut yang harus diperbaiki untuk memaksimalkan efektivitas pemakaian Sistem Informasi Akuntansi, oleh karena itu peneliti merekomendasikan beberapa rekomendasi solusi yaitu :

1. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan sosial antar karyawan yang kurang harmonis yang salah satunya disebabkan oleh persaingan prestasi kerja, hal ini perlu dilakukan langkah pencegahan dengan cara semakin mempererat rasa persaudaraan antar karyawan dengan cara mengadakan acara-acara yang dapat meningkatkan rasa persaudaraan.

2. Adanya hubungan atasan dan karyawan yang kaku yang bisa menciptakan kesenjangan yang terlalu jauh antara atasan dan bawahan yang berpotensi menciptakan konflik vertical. Upaya yang harus dilakukan salah satunya adalah dengan cara memperbanyak diskusi dalam satu meja yang dilakukan dalam suasana yang tidak terlalu formal.
3. Perlu adanya peningkatan internalisasi nilai-nilai institusi tempat karyawan-karyawan bekerja, karena masih ada karyawan yang merasa belum menjadi bagian seutuhnya dari upaya pencapaian visi dan misi UNJANI.

Bagi peneliti selanjutnya sebaiknya menggunakan responden yang lebih bervariasi dan menambah cakupan sampel yang digunakan supaya hasil analisis yang didapat pun bisa diberlakukan untuk seluruh populasi. Selain itu, peneliti selanjutnya juga sebaiknya menambah variabel-variabel yang diteliti diluar penelitian ini.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Belkaovi, Ahmad Riaki, 2000, Teori Akuntansi, terjemahan oleh Harjanti Widiastuti, Buku satu, Salemba Empat Jakarta
- Bondar, George H., Williams. Hoopwood, 2003. Sistem Informasi Akuntansi, terjemahan oleh Tim Penerjemah PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Hall, James A., 2001. Sistem Informasi Akuntansi. Buku Satu, Edisi Ketiga, Salemba Empat, Jakarta.
- Handoko, T. Hani. 2001. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE .
- Jugiyanto, H.M., 2002. Sistem Informasi Berbasis Komputer, Konsep Dasar dan Komputer, Edisi Kedua, BPFE, Yogyakarta
- Lumbantoruan, Taeng, 2007. Penerapan SIA dengan Sistem Batch Sebagai Pendukung Pengambilan Keputusan Manajemen pada PT. Capella Medan. Skripsi USU, Medan.
- Luthans, Fred (2006), Organizational Behavior, New York : Mc Graw Hill Inc.
- Romney, Marshall B., Paul John Steinbart, 2004. Sistem Informasi Akuntansi, diterjemahkan oleh Dewi Fitriyanti, Buku Satu Edisi Kesembilan, Salemba Empat, Jakarta.
- Schiffman, Leon & Kanok, Leslie Lazar, 2008. *Consumer Behavior 7<sup>th</sup>* (Perilaku Konsumen). Jakarta. PT. Indeks.
- Sithi Amnuai dan Ndraha (2003), "Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, dan Komitmen Terhadap Kinerja Serta Pengaruhnya Terhadap Keunggulan Kompetitif Dosen Unissula Semarang". EKOBIS Vol. 7 No. 2, Juni, h. 241-256.
- Sulaksono (2002), Pengantar Organisasi dan Manajemen. Fisipol : Universitas Negeri Surakarta.
- Sugiyono, 2011. Metodologi Penelitian Kombinasi (Mixed Method). Alfabeta : Bandung.
- Supriyadi, (2006), Etos Kerja Menuju Puncak Prestasi, Yogyakarta, Harapan Utama.
- Triguno, (2004). Budaya Kerja. Jakarta: Golden Terayon Press.
- Widjanto, Nugroho, 2001. Sistem Informasi Akuntansi, Erlangga. Jakarta
- Dirgayusa Sukma Putra (2014 ) E. Jurnal Ak Universitas Pendidikan Ganesa Volume 2 No. 1.
- Dian Indri Purnamasari Jurnal riset dan akuntansi (Pengaruh partisipasi terhadap efektivitas sistem informasi akuntansi dengan pengalaman kerja sebagai variabel pemoderasi.
- Ni Made Marlita Puji Astuti ( 2014 ) E. Jurnal Akuntansi Universitas Udayana (Pengaruh efektivitas penerapan SIA, Pemanfaatan, dan kesesuaian tugas pada kinerja karyawan.
- Ni Putu Alannita (2014)E. Jurnal Universitas Udayana (Pengaruh kecanggihan teknologi informasi partisipasi manajemen, dan kemampuan teknik pemakai sistem informasi akuntansi pada kinerja individu.
- Tedi Purnmo Unikom (Pengaruh dukungan manajemen puncak dan pengetahuan manajer terhadap efektivitas informasi akuntansi (studi kasus jasa marga (Persero) Cabang Purbalenyi.