



JURNAL ILMIAH AKUNTANSI

Halaman Jurnal: <https://journal.smartpublisher.id/index.php/jilak>Halaman UTAMA Jurnal : <https://journal.smartpublisher.id/>DOI: <https://doi.org/10.69714/5pyi4j35>

PENGARUH SISTEM INFORMASI AKUNTANSI, MOTIVASI KERJA DAN KAPASITAS SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. INAURA ANUGERAH

Nurul Khoiriyah^{a*}, Badrus Zaman^b, Andy Kurniawan^c

^a Fakultas Ekonomi dan Bisnis / Jurusan Akuntansi, nurulkhoiriyah1202@gmail.com,
Universitas Nusantara PGRI Kediri, Kediri, Jawa Timur

^b Fakultas Ekonomi dan Bisnis / Jurusan Akuntansi, pak.badrus@gmail.com,
Universitas Nusantara PGRI Kediri, Kediri, Jawa Timur

^c Fakultas Ekonomi dan Bisnis / Jurusan Akuntansi, andykurniawan@unpkediri.ac.id,
Universitas Nusantara PGRI Kediri, Kediri, Jawa Timur

* Korespondensi

ABSTRACT

Companies are required to enhance efficiency and competitiveness amid rapid technological advancements and intense business competition. Employee performance is a strategic factor that significantly determines a company's success. This study aims to examine the influence of the accounting information system (AIS), work motivation, and human resource (HR) capacity on employee performance at CV Inaura Anugerah. The research applies a quantitative approach using survey techniques and multiple linear regression analysis via SPSS. The sample consists of 54 employees directly involved in operating the AIS, selected through purposive sampling. The t-test results show that AIS (sig. 0.000) and work motivation (sig. 0.016) have a significant effect on performance, while HR capacity (sig. 0.155) is not significant. The F-test result (sig. 0.000) indicates that the three variables simultaneously affect performance. The coefficient of determination (R^2) of 0.398 reveals that 39.8% of the variation in employee performance can be explained by these variables. The research instruments are also proven to be valid and reliable. These findings highlight that effective implementation of accounting technology and strong work motivation play a vital role in improving employee performance. Therefore, it is recommended that the company enhance AIS integration and strengthen a structured motivation system to support sustainable performance improvement.

Keywords: Accounting Information System, Employee Performance, Human Resource Capacity, Work Motivation.

ABSTRAK

Perusahaan dituntut untuk meningkatkan efisiensi dan daya saing di tengah pesatnya kemajuan teknologi dan ketatnya persaingan bisnis. Kinerja karyawan merupakan faktor strategis yang sangat menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh sistem informasi akuntansi, motivasi kerja, dan kapasitas sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada CV Inaura Anugerah. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik survei dan analisis regresi linier berganda melalui SPSS. Sampel terdiri dari 54 karyawan yang secara langsung terlibat dalam pengoperasian SIA dan dipilih melalui teknik purposive sampling. Hasil uji t menunjukkan bahwa SIA (sig. 0,000) dan motivasi kerja (sig. 0,016) berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sedangkan kapasitas SDM (sig. 0,155) tidak berpengaruh signifikan. Hasil uji F (sig. 0,000) menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut secara simultan berpengaruh terhadap kinerja. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,398 mengindikasikan bahwa 39,8% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut. Instrumen penelitian juga terbukti valid dan reliabel. Temuan ini menegaskan bahwa penerapan teknologi akuntansi yang efektif dan motivasi kerja yang tinggi berperan penting dalam meningkatkan kinerja

Received June 12, 2025; Revised July 10, 2025; Accepted August 8, 2025; Published August 11, 2025

karyawan. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk memperkuat integrasi SIA dan membangun sistem motivasi yang terstruktur guna mendukung peningkatan kinerja secara berkelanjutan.

Kata Kunci: Kinerja Karyawan, Motivasi Kerja, Sistem Informasi Akuntansi, Sumber Daya Manusia.

1. PENDAHULUAN

Di era perkembangan ekonomi saat ini menuntut setiap perusahaan agar dapat memaksimalkan seluruh kemampuan yang dimiliki agar dapat menjalankan operasional secara efektif dan efisien. Perusahaan dituntut untuk terus berinovasi dan menyesuaikan diri dengan berbagai perubahan yang terjadi di lingkungan supaya dapat bersaing di tengah perekonomian global dan mendorong peningkatan kinerja mereka (Harahap, 2021). Di era globalisasi yang disertai dengan kemajuan teknologi yang pesat, dunia usaha menghadapi tantangan yang semakin dinamis dan penuh tantangan. Perusahaan dituntut untuk selalu berinovasi, memperkuat keunggulan kompetitif, dan mampu beradaptasi dengan berbagai perubahan lingkungan, baik dari sisi ekonomi, sosial, maupun teknologi. Untuk tetap bertahan dan berkembang, perusahaan tidak hanya perlu memiliki strategi bisnis yang tepat, tetapi juga harus mampu memanfaatkan sumber dayanya dengan berdaya guna serta tepat guna.

Salah satu unsur utama dalam menghadapi tantangan tersebut adalah Kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan sebuah proses yang berlangsung selama pelaksanaan tugas dalam bekerja, di mana dilakukan berbagai upaya untuk memperbaiki dan menyempurnakan pekerjaan agar hasil atau kinerja yang dicapai dapat dimaksimalkan secara optimal (Shinta & Ridwan, 2021). Melalui kinerja, karyawan mampu menunjukkan bagaimana kemampuannya dalam melaksanakan tugas yang diberikan (Krismalia et al., 2023). Selain itu, penggunaan Sistem Informasi Akuntansi (SIA), juga memainkan peran penting. SIA dapat meningkatkan efisiensi kerja, meminimalkan kesalahan, menyediakan informasi yang akurat untuk pengambilan keputusan, serta meningkatkan transparansi dan akuntabilitas. Dengan demikian, kombinasi dari berbagai elemen itu baik dengan jalur langsung ataupun tidak bakal memberi dampak pada level kinerja karyawan di sebuah perusahaan. Dari sejumlah elemen yang memberi dampak pada kinerja karyawan seperti yang sudah diuraikan terdahulu, penulis berminat untuk mengerucutkan telaah kepada tiga elemen pokok, yakni Sistem Informasi Akuntansi (SIA), motivasi kerja, dan sumber daya manusia (SDM).

Sistem informasi akuntansi merupakan dasar untuk memperoleh informasi yang akurat dan cepat. Secara akurat berarti bahwa data yang dihasilkan benar-benar berguna dan dapat dipercaya kebenarannya (Shinta & Ridwan, 2021). Penjelasan tersebut menunjukkan bahwa penerapan sistem informasi akuntansi diyakini mampu memperbaiki kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Pada CV. Inaura Anugerah, sistem informasi akuntansi tidak dimanfaatkan oleh segenap karyawan, tetapi cuma dijalankan oleh staf bagian Accounting, Auditor Internal, manager keuangan, Admin, Kabag sistem informasi, yang memegang wewenang utama atas manajemen sistem informasi akuntansi. Implementasi sistem informasi akuntansi menyumbangkan pengaruh yang baik pada kinerja, karena dapat mempercepat alur kerja dan meningkatkan ketepatan informasi. Namun demikian, sistem ini juga dapat menjadi hambatan apabila mengalami kendala, seperti waktu proses yang lambat, kurangnya pelatihan penggunaan, serta adanya bug atau kesalahan teknis yang sering terjadi. Selain itu, keterbatasan fitur dan kurangnya integrasi dengan sistem lain dapat memaksa karyawan untuk melakukan input data secara manual, yang justru memakan waktu dan menurunkan efisiensi. Ketergantungan yang berlebihan terhadap sistem juga dapat mengakibatkan terganggunya pekerjaan saat terjadi gangguan atau *downtime*, apalagi jika dukungan teknis tidak sigap dalam menangani permasalahan. Hal-hal tersebut dapat menghambat alur kerja serta menurunkan efektivitas kinerja karyawan dalam menyelesaikan tugasnya.

Selain sistem informasi akuntansi, dalam dunia kerja setiap karyawan dituntut untuk mempunyai inisiatif dan semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugasnya. Dengan demikian, semangat tersebut dapat diartikan sebagai bentuk motivasi. Kata motivasi berasal dari bahasa Latin *movere*, yang memiliki makna dorongan atau sesuatu yang menggerakkan seseorang untuk bertindak. Pemberian motivasi kerja atau dorongan kepada karyawan dapat menjadi stimulus yang mampu mengoptimalkan kinerja mereka, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan lebih efektif. Motivasi ialah daya pendorong atau gairah yang menjadikan seorang individu memiliki target serta tolok ukur yang hendak diraih. Pemberian motivasi bagi karyawan, akan menyajikan daya pendorong untuk karyawan supaya karyawan kian bergairah saat berkarya sehingga diekspektasikan bisa memaksimalkan kinerja mereka (Hesti, et al, 2023). Hal tersebut selaras dengan riset yang dilihat oleh (Shinta & Ridwan, 2021) yang menyebutkan jika motivasi kerja berdampak

baik pada kinerja karyawan sebab dalam menyajikan motivasi serta sokongan sanggup menggugah gairah karyawan guna menunaikan amanahnya secara optimal.

Salah satu faktor lain yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan adalah kapasitas sumber daya manusia. Kapasitas sumber daya manusia merujuk pada kemampuan individu dalam menjalankan tugas serta tanggung jawab yang diberikan, yang didukung oleh pendidikan, pelatihan, dan pengalaman yang memadai (Cahyaningtias et al., 2023). Kapasitas ini mencakup kompetensi teknis, manajerial, dan sosial, serta kemampuan adaptasi terhadap perubahan lingkungan kerja. Selain itu, kapasitas sumber daya manusia juga mencakup aspek fisik, mental, dan emosional yang memungkinkan seseorang berkontribusi secara maksimal terhadap pencapaian tujuan organisasi. Hasil riset ini selaras dengan simpulan kajian yang dilakukan oleh (Taufik & Badar, 2023) yang menyebutkan jika kapasitas sumber daya manusia memberikan efek signifikan pada kinerja karyawan di Kantor Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kota Bima, sebab lembaga itu mempunyai SDM yang berkualitas tinggi sekaligus secara berkala memperoleh pembinaan kerja.

Ketika karyawan memiliki kapasitas yang tinggi, mereka dapat bekerja dengan lebih cepat, mengatasi tantangan yang ada, serta menghasilkan pekerjaan yang berkualitas. Selain itu, karyawan dengan kapasitas tinggi cenderung lebih kreatif dalam mencari solusi untuk masalah yang muncul, yang dapat meningkatkan inovasi dalam perusahaan. Secara keseluruhan, kapasitas sumber daya manusia yang mencukupi menyumbangkan pada elevasi kinerja karyawan sebab individu tersebut mempunyai kesanggupan guna menunaikan amanah secara lebih unggul, menuntaskan masalah, serta melakukan adaptasi atas dinamika yang berlangsung, yang pada gilirannya menyumbang andil yang baik pada produktivitas dan perealisasi sasaran perusahaan. Kondisi tersebut selaras dengan riset yang dilihat oleh (Taufik & Badar, 2023) yang menyebutkan jika Kapasitas Sumber Daya Manusia memberikan efek signifikan pada kinerja karyawan di Kantor Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kota Bima sebab BPKAD memiliki SDM berkualitas tinggi serta kerap memperoleh pembinaan kerja. Di sisi lain, hasil riset ini bertentangan dengan kajian yang dilihat oleh (Pramesrianto et al., 2020) yang mengindikasikan jika kapasitas sumber daya manusia tidak sah memberikan efek secara signifikan pada variabel kinerja karyawan, sebab sarana dan perlengkapan kerja kurang mencukupi atau kerap mendapati kendala teknis, sehingga kesanggupan mereka tidak bisa mencapai titik maksimal. Maka dari itu, kapasitas sumber daya manusia tidak memegang andil krusial untuk menyokong elevasi kinerja karyawan pada perusahaan itu.

Dalam lingkup bisnis yang semakin menantang dan kompetitif, CV Inaura Anugerah, sebagai perusahaan di sektor manufaktur yang bergerak pada lingkup perawatan rambut, menghadapi berbagai tantangan dalam mengoptimalkan kinerja karyawannya. Penurunan penjualan sebesar 7,14% pada bulan Oktober – Desember 2024 di CV Inaura Anugerah menunjukkan adanya tantangan nyata yang dihadapi perusahaan dalam mengoptimalkan kinerja karyawannya. Masalah dalam sistem informasi akuntansi, seperti seringnya terjadi error dan koneksi internet yang tidak stabil, menghambat karyawan dalam menyelesaikan tugas dengan efektif. Di sisi lain, motivasi kerja yang bervariasi dan kurangnya kepuasan terhadap sistem insentif menyebabkan penurunan semangat kerja dan produktivitas. Selain itu, kapasitas sumber daya manusia yang belum sepenuhnya memadai, ditambah dengan penempatan karyawan yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan, membuat proses kerja menjadi kurang efisien. Faktor-faktor inilah yang secara keseluruhan menjadi sebab penurunan kualitas kinerja karyawan dan berdampak langsung pada menurunnya angka penjualan perusahaan. Hal ini mengakibatkan potensi dan kemampuan karyawan belum dapat dimanfaatkan secara optimal dalam mendukung kinerja perusahaan.

Dari beberapa penelitian terdahulu melalui judul Dampak Sistem Informasi Akuntansi, Motivasi Kerja serta Penggunaan Teknologi Informasi pada Kinerja Karyawan (Shinta & Ridwan, 2021). Dampak Supervisi Internal, Sistem Informasi Akuntansi Kerja dan Kapasitas Sumber Daya Manusia pada Kinerja Karyawan (Patraini et al., 2021) sekaligus riset bertajuk Dampak Sistem Informasi Akuntansi, Corak Manajerial, dan Motivasi Kerja pada Kinerja Karyawan di Kantor Pos Jemur Andayani Surabaya (Nanda et al., 2020). Mengacu pada sejumlah riset itu, guna menuntaskan kesenjangan (gap), penulis menyajikan jalan keluar lewat menelaah secara simultan dampak sistem informasi akuntansi, motivasi kerja, serta kapasitas sumber daya manusia pada kinerja karyawan pada konteks CV Inaura Anugerah yang belum banyak dibahas dalam penelitian sebelumnya. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan literatur yang bermanfaat secara teoretis untuk pengembangan ilmu pengetahuan serta secara praktis memberikan masukan bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Untuk memperoleh bukti yang objektif dan akurat, peneliti memanfaatkan ancangan berbasis angka dengan cara polling melalui pembagian daftar pertanyaan untuk karyawan yang telah dipilih menjadi subjek penelitian oleh peneliti. Telaah data dieksekusi memakai uji

asumsi klasik, instrumen regresi linier berganda, uji hipotesis, dan uji koefisien determinasi, demi mendapatkan catatan faktual yang cocok serta berkesinambungan dengan maksud riset.

Dengan merefleksikan beragam aspek yang terdapat di CV. Inaura Anugerah sekaligus tiga elemen tersebut, yakni sistem informasi akuntansi, motivasi kerja, dan kapasitas sumber daya manusia, CV Inaura Anugerah sanggup lebih mengerti secara mendalam bagaimana jalinan antar elemen-elemen ini mempunyai dampak atas kinerja karyawan. Kajian ini dilaksanakan dengan maksud guna menggali dampak ketiga variabel itu secara partikular pada situasi CV Inaura Anugerah, demi membantu perusahaan dalam menyusun siasat yang lebih tepat guna untuk meningkatkan kinerja karyawan serta meraih sasaran perusahaan secara totalitas.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Pengertian Sistem Informasi Akuntansi (SIA)

Sistem informasi akuntansi adalah dasar untuk memperoleh informasi yang akurat dan cepat. Secara akurat menunjukkan bahwa data tersebut benar-benar berguna dan dapat dipercaya kebenarannya dan secara cepat berarti informasi yang dihasilkan dapat diperoleh tepat waktu, tanpa penundaan, sehingga mendukung pengambilan keputusan dengan segera dan efektif (Shinta & Ridwan, 2021). Sebagai bagian penting dari sistem manajemen, sistem informasi akuntansi tidak semata-mata berperan sebagai alat pencatatan, akan tetapi juga menjadi pendukung utama dalam menyediakan informasi yang akurat, efisien, dan andal. Informasi yang dihasilkan oleh SIA digunakan untuk mengelola berbagai aspek keuangan, operasional, dan strategi bisnis organisasi. SIA berperan penting dalam meningkatkan efisiensi operasional dan mendukung kinerja karyawan. Dengan sistem yang terintegrasi, informasi keuangan dan data operasional dapat diakses dengan cepat, sehingga memudahkan karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka. Hal ini tidak hanya meminimalisir kemungkinan terjadinya kesalahan pada proses pencatatan dan pengolahan data tetapi juga membantu mempercepat proses pengambilan keputusan yang berbasis data. Dalam konteks ini, SIA berfungsi sebagai katalisator untuk meningkatkan produktivitas individu maupun tim.

2.2. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi kerja ialah dorongan atau semangat yang menjaikan seseorang mempunyai tujuan dan ukuran standart yang dipakai. Salah satu faktor utama yang memengaruhi kinerja karyawan adalah tingkat motivasi mereka. Ketika karyawan merasa termotivasi, mereka cenderung lebih bersemangat dan memiliki tekad yang kuat untuk mewujudkan tujuan perusahaan serta meraih hasil kerja yang lebih optimal (Hesti et al., 2023). Motivasi kerja mengacu kepada daya dorong, baik yang berasal dari lingkup diri (internal) ataupun lingkungan luar (eksternal), yang memberi dampak pada tingginya upaya serta janji diri seseorang untuk menuntaskan amanah-amanahnya (Robbins & Judge, 2017). Faktor intrinsik yang memengaruhi motivasi meliputi kepuasan pribadi, kebutuhan akan pencapaian, dan rasa tanggung jawab. Sementara itu, faktor ekstrinsik meliputi penghargaan, pengakuan, insentif finansial, dan kondisi kerja yang mendukung.

2.3. Pengertian Kapasitas Sumber Daya Manusia

Kapasitas sumber daya manusia merupakan kemampuan yang dimiliki oleh individu untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya, dengan didukung oleh pendidikan, pelatihan, serta pengalaman yang memadai (Cahyaningtias et al., 2023). Kapasitas ini mencerminkan kemampuan seseorang untuk beradaptasi dengan perubahan, menghasilkan inovasi, serta bekerja dengan efisien dalam berbagai situasi. SDM yang berkualitas tidak hanya mencakup keahlian teknis tetapi juga keterampilan manajerial dan interpersonal yang mendukung kinerja secara keseluruhan.

2.4. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan *output* kerja yang diperlihatkan oleh seorang karyawan dievaluasi berdasarkan mutu perolehan saat menunaikan amanah yang selaras dengan kewajiban yang diembankan. (Krismalia et al., 2023). Kinerja bukan hanya tentang apa yang dikerjakan, tetapi juga tentang bagaimana pekerjaan tersebut dilakukan dan hasil yang dicapai. Pengukuran kinerja biasanya melibatkan beberapa aspek penting, termasuk efektivitas (seberapa baik tujuan tercapai), efisiensi (penggunaan sumber daya yang optimal), kualitas (tingkat keunggulan hasil kerja), dan kuantitas (jumlah pekerjaan yang diselesaikan).

3. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian kausal atau hubungan sebab-akibat. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui metode survei dengan mendistribusikan kuesioner kepada responden yang menjadi objek penelitian. Sumber data dalam penelitian ini terdiri dari dua jenis, yaitu data primer dan data sekunder. Dalam penelitian ini, data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner secara langsung kepada para karyawan yang terlibat dalam pengoperasian sistem informasi akuntansi di perusahaan. Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari buku, jurnal, artikel serta penelitian-penelitian terdahulu yang memiliki relevansi dengan topik yang sedang dikaji.

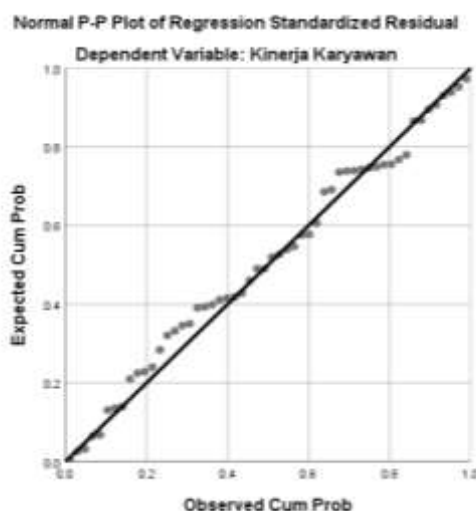
Populasi yang dimanfaatkan pada penelitian ini ialah segenap karyawan yang berpartisipasi pada kegiatan manajerial sistem informasi akuntansi di perusahaan. Karyawan yang menangani sistem informasi akuntansi pada CV Inaura Anugerah yaitu 54 karyawan yang mencakup divisi auditor Internal, Accounting, manager keuangan, Admin, Kabag sistem informasi dan kepala cabang. Penelitian ini dihelat di kantor CV Inaura Anugerah Jl. Bulevar Selatan Summarecon Bekasi Ruby Commercial Blok TB 20, Bekasi, Jawa Barat 17142, Indonesia. Penelitian ini dilaksanakan dalam rentang waktu lima bulan, berawal sejak bulan Februari 2025 hingga bulan Juni 2025.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas



Gambar 1. Grafik Hasil Uji Normalitas
Sumber : *Output SPSSv25*

Berdasarkan tabel 1 yang disajikan, tampak jika sebaran butir-butir data menyebar mengikuti alur lurus melintang serta berada di area sekitar alur itu. Hal tersebut bisa menjadi penanda jika nilai sisa yang muncul pada analisis ini memiliki sebaran normal.

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		54
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.78105080
Most Extreme Differences	Absolute	.075
	Positive	.066
	Negative	-.075
Test Statistic		.075
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber : *Output SPSSv2025*

Mengacu pada citra visual hasil Uji Kolmogorov-Smirnov, diperlihatkan jika angka Asymp. Sig. (2-tailed) adalah 0,200. Selaras dengan landasan penentuan simpulan dari Ghozali (2018), apabila angka signifikansi melampaui 0,05, maka data bisa dinyatakan memiliki sebaran normal. Lantaran angka signifikansi adalah $0,200 > 0,05$, maka bisa ditarik konklusi jika nilai sisa pada model regresi ini mempunyai sebaran normal, dengan begitu telah mencukupi satu di antara asumsi klasik pada analisis regresi linear.

b. Uji Multikolinieritas

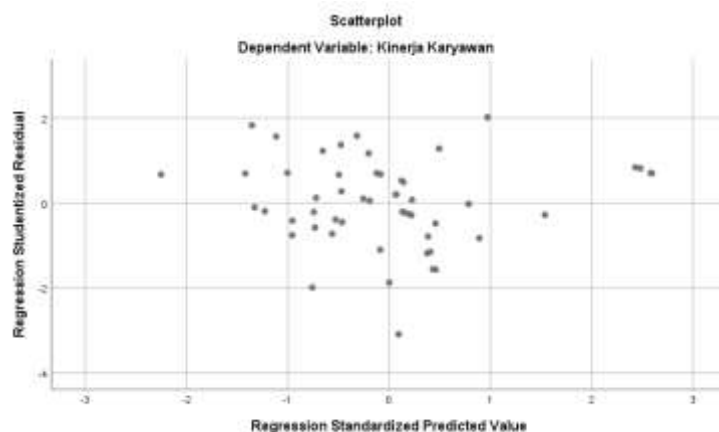
Tabel 2. Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Sistem informasi akuntansi	.676	1.480
Motivasi Kerja	.679	1.472
Kapasitas Sumber Daya Manusia	.984	1.016

Sumber : *Output SPSSv25*

Dari tabel 3 yang disajikan, teridentifikasi jika angka VIF untuk ketiga variabel berada di bawah 10. Hal tersebut menjadi penanda ketiadaan korelasi yang signifikan di antara variabel-variabel bebas pada analisis ini, atau dengan kata lain, asumsi multikolinearitas sudah tercukupi.

c. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 1. Grafik Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber : *Output SPSSv25*

Dari hasil uji heteroskedastisitas yang disajikan, sebaran butir-butir data yang bersifat sporadis menjadi penanda jika keragaman nilai sisa tidak dipengaruhi oleh angka prakiraan, yang memperlihatkan salah satu ketentuan krusial dalam analisis regresi demi menjamin model yang diaplikasikan bisa dipercaya.

4.1.2. Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11.859	4.909		2.416	.019
Sistem informasi akuntansi	.254	.117	.290	2.172	.035
Motivasi Kerja	.423	.134	.420	3.155	.003
Kapasitas Sumber Daya Manusia	-.026	.095	-.030	-.275	.785

Sumber : *Output SPSSv25*

Mengacu pada tabel di atas dari hasil analisis yang sudah dieksekusi, maka didapatkan formulasi regresi yang bisa disajikan sebagai berikut:

Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Motivasi Kerja Dan Kapasitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Inaura Anugerah (Nurul Khoiriyah)

$$Y = 11.859 + 0,254 X1 + 0,423 X2 - 0,026 X3 \quad (1)$$

Yang dapat di interpretasikan:

- Nilai konstanta 11.859 yang menunjukkan bahwa jika ketiga variabel independen sistem informasi akuntansi (X1), motivasi kerja (X2), kapasitas sumber daya manusia (X3) dianggap konstan atau bernilai nol, maka besaran kinerja karyawan ialah 11,859 satuan.
- Angka koefisien sistem informasi akuntansi senilai 0,254 mengindikasikan jika setiap kenaikan 1 satuan pada sistem informasi akuntansi bakal menaikkan kinerja karyawan senilai 0,254 satuan, dengan asumsi variabel lain tidak berubah. Hal ini bermakna sistem informasi akuntansi memberi dampak baik pada kinerja karyawan, walau dampaknya tidak sekuat variabel lainnya.
- Angka koefisien motivasi kerja senilai 0,423 mengindikasikan jika setiap kenaikan 1 satuan pada motivasi kerja bakal menaikkan kinerja karyawan senilai 0,423 satuan, dengan asumsi variabel lain tidak berubah. Ini memperlihatkan jika motivasi kerja mempunyai dampak baik yang paling dominan atas kinerja karyawan jika dibandingkan dengan dua variabel lainnya.
- Angka koefisien kapasitas sumber daya manusia senilai -0,026 bermakna jika setiap kenaikan 1 satuan pada kapasitas sumber daya manusia malah menekan kinerja karyawan senilai -0,026 satuan, dengan asumsi variabel lain tidak berubah. Koefisien bernilai minus ini memperlihatkan jika pada riset ini, kenaikan kapasitas sumber daya manusia tidak serta-merta menaikkan kinerja. Peluang ini muncul sebab kapasitas yang ada belum didayagunakan secara maksimal dalam aktivitas kerja atau terdapat ketidakselarasan antara keahlian yang dipunyai dengan amanah yang diembankan.

4.1.3. Pengujian Hipotesis

a. Pengujian Hipotesis Parsial (Uji t)

Tabel 4. Hasil Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Model		T	Sig.
1	(Constant)	2.416	.019
	Sistem informasi akuntansi	2.172	.035
	Motivasi Kerja	3.155	.003
	Kapasitas Sumber Daya Manusia	-.275	.785

Sumber : *Output SPSSv25*

Mengacu pada data yang disajikan, temuan dari pemeriksaan hipotesis secara parsial dengan memakai uji t bisa dijabarkan sebagai berikut:

- Teridentifikasi jika variabel sistem informasi akuntansi mempunyai angka signifikansi senilai 0,035. Lantaran angka tersebut lebih rendah dari 0,05, maka bisa ditarik konklusi jika sistem informasi akuntansi memberi dampak signifikan pada kinerja karyawan. Ini bermakna, kian optimal implementasi sistem informasi akuntansi pada perusahaan, maka kinerja karyawan pun akan kian menaik.
- Motivasi kerja memperlihatkan angka signifikansi senilai 0,003, yang pun lebih rendah dari 0,05. Kondisi ini mengindikasikan jika motivasi kerja memberi dampak signifikan pada kinerja karyawan. Hal tersebut bermakna bahwa kian luhur motivasi kerja yang dipunyai oleh karyawan, maka akan kian unggul pula kinerja yang diperlihatkan.
- Di sisi lain, variabel kapasitas sumber daya manusia mempunyai angka signifikansi senilai 0,785, yang melampaui 0,05. Dengan demikian, bisa ditarik konklusi jika kapasitas SDM tidak memberi dampak secara signifikan pada kinerja karyawan. Hal ini tidak bermakna bahwa kapasitas sumber daya manusia tidak memiliki urgensi, namun lebih memperlihatkan jika pada kondisi perusahaan ini, variabel itu belum menyumbangkan andil signifikan bagi elevasi kinerja.

b. Pengujian Hipotesis Simultan (Uji F)

Tabel 5. Hasil Pengujian Simultan (Uji F)

		ANOVA ^a				
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	271.344	3	90.448	11.033	.000 ^b
	Residual	409.915	50	8.198		
	Total	681.259	53			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kapasitas Sumber Daya Manusia, Motivasi Kerja, Sistem informasi akuntansi

Sumber : *Output SPSSv25*

Mengacu pada hasil uji simultan yang disajikan, diperlihatkan jika angka F adalah 1,033 dengan level signifikansi (Sig.) senilai 0,000 yang lebih rendah dari 0,05. Maka bisa ditarik konklusi jika variabel sistem informasi akuntansi (X1), motivasi kerja (X2), dan kapasitas sumber daya manusia (X3) secara kolektif memberi dampak signifikan atas kinerja karyawan di lingkup CV. Inaura Anugerah.

4.1.4. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 6. Hasil Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.631 ^a	.398	.362	2.863	1.633

a. Predictors: (Constant), Kapasitas Sumber Daya Manusia, Motivasi Kerja, Sistem informasi akuntansi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : *Output SPSSv25*

Mengacu pada hasil tabel yang disajikan, diperlihatkan jika angka R Square ialah 0,398. Dari situ bisa ditarik konklusi bahwa Sistem Informasi Akuntansi (X2), Motivasi Kerja (X2) dan Kapasitas Sumber Daya Manusia (X3) memiliki kontribusi dampak senilai 39,8%, sementara bagian lainnya yakni 60,2% dipengaruhi oleh variabel berbeda yang tidak dikaji oleh peneliti.

4.2. Pembahasan

4.2.1. Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, bisa ditarik kesimpulan jika variabel Sistem Informasi Akuntansi (X1) memberi dampak signifikan pada kinerja karyawan di lingkup CV. Inaura Anugerah. Hal tersebut diperlihatkan melalui angka koefisien regresi senilai 0,254 serta angka signifikansi senilai 0,035 yang lebih rendah dari 0,05. Ini bermakna, kian optimal implementasi sistem informasi akuntansi pada perusahaan, maka akan kian menaik pula kinerja yang diperlihatkan oleh karyawan. Sistem informasi akuntansi yang berdaya guna memegang andil untuk membantu karyawan dalam mendapatkan informasi yang sah dan berhubungan secara tangkas, agar sanggup menaikkan ketepatan kerja sekaligus mengakselerasi alur penentuan kebijakan yang terkait dengan amanah dan kewajiban karyawan.

Temuan riset ini selaras dengan riset yang dilakukan oleh (Patraini et al., 2021) yang menyebutkan yakni sistem informasi akuntansi memberi dampak signifikan pada kinerja karyawan.

4.2.2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan jika motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Inaura Anugerah. Ini dibuktikan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,423 dan nilai signifikansi sebesar 0,003 yang lebih kecil dari 0,05. Yang artinya, semakin tinggi tingkat motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja yang ditunjukkan. Motivasi kerja yang tinggi mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat, memiliki rasa tanggung jawab yang besar, serta menunjukkan inisiatif dalam menyelesaikan tugas-tugasnya.

Temuan ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh (Shinta & Ridwan, 2021) yang menyebutkan bahwa motivasi kerja memberi dampak signifikan pada kinerja karyawan sebab penganugerahan motivasi serta sokongan sanggup menyajikan gairah bagi karyawan untuk menunaikan kewajibannya.

4.2.3. Pengaruh Kapasitas Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan diatas, dapat disimpulkan jika kapasitas sumber daya manusia tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Inaura Anugerah. Yang ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi sebesar -0,026 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,785, yang jauh di atas batas signifikansi 0,05. Yang artinya, meskipun kapasitas sumber daya manusia secara teoritis memiliki potensi

dalam meningkatkan kinerja, dalam perusahaan ini, peningkatan kapasitas tersebut belum memberikan kontribusi yang berarti terhadap hasil kerja karyawan.

Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh (Pramesrianto et al., 2020) yang menyebutkan jika Kapasitas Sumber Daya Manusia tidak memberi dampak signifikan pada variabel kinerja karyawan, sebab sarana dan perlengkapan kerja kurang mencukupi atau kerap mendapati kendala teknis, sehingga kesanggupan mereka tidak bisa mencapai titik maksimal.

4.2.4. Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Motivasi Kerja, Kapasitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel sistem informasi akuntansi, motivasi kerja, dan kapasitas sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada lingkup CV. Inaura Anugerah, yang diperlihatkan lewat hasil uji F dengan angka signifikansi $0,000 < 0,05$. Ini bermakna, secara statistik, ada korelasi yang kokoh antara ketiga variabel bebas itu dengan variabel terikat, agar eksistensi sistem informasi akuntansi yang unggul, level motivasi kerja yang luhur, dan kapasitas sumber daya manusia yang mencukupi bakal menyumbangkan andil baik bagi elevasi kinerja karyawan pada perusahaan itu. Penelitian ini menggarisbawahi jika manajemen CV. Inaura Anugerah harus memberi atensi serta senantiasa memajukan ketiga elemen tersebut sebagai usaha untuk menyokong karyawan merealisasikan output kerja yang maksimal dan membantu kemajuan perusahaan untuk masa depan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Mengacu pada hasil pembahasan, bisa ditarik kesimpulan jika sistem informasi akuntansi (SIA) memberi dampak signifikan pada kinerja karyawan, seperti yang diperlihatkan melalui angka koefisien senilai 0,254 serta level signifikansi 0,035 yang lebih rendah dari 0,05. Motivasi kerja pun sah mempunyai dampak signifikan atas kinerja karyawan, dengan angka koefisien regresi senilai 0,423 dan signifikansi 0,003. Di sisi lain, kapasitas sumber daya manusia tidak memberi dampak signifikan pada kinerja karyawan, dengan angka koefisien -0,026 serta level signifikansi 0,785 yang melampaui ambang batas signifikan 0,05. Walau begitu, hasil uji F memperlihatkan jika ketiga variabel bebas, yakni sistem informasi akuntansi, motivasi kerja, dan kapasitas sumber daya manusia secara simultan memberi dampak signifikan pada kinerja karyawan, yang sah secara statistik melalui angka F hitung senilai 11,033 serta signifikansi 0,000. Koefisien determinasi (R^2) senilai 0,398 menjadi penanda jika 39,8% variasi pada kinerja karyawan bisa diatribusikan pada ketiga variabel itu, sementara bagian lainnya yakni 60,2% dipengaruhi oleh variabel berbeda di luar lingkup penelitian ini.

Berdasarkan hasil penelitian ini, ada sejumlah rekomendasi yang bisa dimanfaatkan sebagai referensi bagi penelitian di masa mendatang. Pertama, peneliti disarankan untuk mengkaji lebih dalam aspek-aspek spesifik dari sistem informasi akuntansi, seperti stabilitas sistem, integrasi data lintas bagian, serta tingkat kemudahan penggunaannya. Kedua, pada aspek motivasi kerja, sebaiknya dibedakan antara motivasi intrinsik dan ekstrinsik untuk mengetahui mana yang lebih berpengaruh dalam meningkatkan kinerja, khususnya dalam sektor industri yang berbeda. Ketiga, karena kapasitas sumber daya manusia tidak memperlihatkan dampak yang signifikan dalam konteks penelitian ini, maka diperlukan peninjauan ulang terhadap indikator yang digunakan, atau mempertimbangkan aspek lain seperti soft skills, pemanfaatan teknologi, serta kesesuaian posisi kerja. Pendekatan kualitatif juga dapat digunakan untuk menangkap dinamika yang tidak terukur secara statistik. Selanjutnya, dari segi metodologi, penggunaan SPSS dengan regresi linier berganda sudah tepat, namun pada penelitian berikutnya disarankan untuk mengeksplorasi metode statistik lanjutan seperti **path analysis** atau **Structural Equation Modeling (SEM)** agar hubungan antar variabel dapat dianalisis secara lebih komprehensif. Peneliti juga perlu melengkapi dokumentasi output SPSS secara menyeluruh dan mempertimbangkan uji asumsi tambahan guna meningkatkan keakuratan hasil. Terakhir, untuk menjelaskan sisa variasi kinerja karyawan sebesar 60,2%, penelitian di masa depan sebaiknya memasukkan variabel lain seperti lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, sistem kompensasi, dan budaya organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

Referensi Cetak:

Buku

- [1] I. Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP, 2018.
- [2] S. P. Robbins and T. A. Judge, *Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson, 2017.
- [3] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2023.
- [4] R. U. Harahap, *Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Pegawai*, vol. 2021. 2021.
- Jurnal
- [5] M. H. Amin, H. Sjahruddin, S. Alam, and Syahrini, “Kapasitas Sumber Daya Manusia Dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Konsekuensinya Pada Kinerja Karyawan E-Library STIE YPBUP Bongaya 2016,” 2016, doi: 10.13140/RG.2.2.32455.91043.
- [6] D. Cahyaningtias, R. H. Utami, and R. Meiriyanti, “Pengaruh Kapasitas Sumber Daya Manusia, Efektivitas Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Dinas Pelayanan Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pemalang),” *Equivalent: Journal Of Economic, Accounting And Management*, vol. 1, no. 2, pp. 50–63, 2023.
- [7] N. Hesti, E. Puspita, and A. Kurniawan, “Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Pengendalian Internal, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BTN Cabang Kota Kediri,” *JAE (Jurnal Akuntansi dan Ekonomi)*, vol. 8, no. 3, pp. 31–41, 2023, doi: 10.29407/jae.v8i3.20945.
- [8] L. D. C. R. Krismalia and R. G. Artaningrum, “Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi Dan Efektivitas Manajemen Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan BPR Se-Kota Denpasar,” *Jurnal Ekonomika, Bisnis, dan Humaniora (JAKADARA)*, vol. 2, 2023.
- [9] S. G. Nanda, M. Mahsina, and T. Lestari, “Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Gaya Kepemimpinan, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pos Jemur Andayani Surabaya,” *EkoBis: Jurnal Ekonomi & Bisnis*, vol. 1, no. 1, pp. 17–23, 2020, doi: 10.46821/ekobis.v1i1.9.
- [10] F. S. Patraini, F. G. Dewi, and D. Sukmasari, “Pengaruh Pengendalian Internal, Sistem Informasi Akuntansi, Motivasi Kerja Dan Kapasitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan,” *Jurnal Akuntansi dan Keuangan*, vol. 26, no. 1, pp. 12–21, 2021, doi: 10.23960/jak.v26i1.237.
- [11] A. Pramesianto, S. Amin, and Edward, “Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jambi Media Grafika ‘Tribun Jambi,’” *Jurnal Dinamika Manajemen*, vol. 8, no. 3, 2020.
- [12] I. Rahma Shinta and A. Ridwan, “Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Motivasi Kerja dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan,” pp. 1–17, 2021.
- [13] A. Suparno, T. R. Amir, and A. Rahim, “Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Restoran Gurih 7 Bogor Pada Masa Pandemi Covid-19,” vol. 17, no. 2, pp. 76–82, 2022.
- [14] Taufik and M. Badar, “Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah (BPKAD) Kota Bima,” *Jurnal Publikasi Ekonomi dan Akuntansi (JUPEA)*, vol. 3, 2023.
- [15] I. Timothy, “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Cocacola Amatil Indonesia Surabaya,” 2017.

NOMENKLATUR

Y	arti dari variabel dependen/variabel terikat
X ₁	arti dari variabel bebas
X ₂	arti dari variabel bebas
X ₃	arti dari variabel bebas